

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА

В.Д. Губенко

Конспект лекцій
з дисципліни

«ОХОРОНА ПРАЦІ В ГАЛУЗІ»

*(для денної і заочної форм навчання спеціальності:
7.050201, 8.050201 «Менеджмент організацій»)*

Харків ХНАМГ 2009

Конспект лекцій з дисципліни «**Охорона праці в галузі**» (для студентів денної і заочної форм навчання спеціальності 7.050201, 8.050201 «Менеджмент організацій»). Автор: В.Д.Губенко; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва – Х.: ХНАМГ: 2009. – 184 с.

Автор: доц., к.т.н., В.Д.Губенко

Рецензент: проф., к.т.н., Б.М.Коржик

Рекомендовано кафедрою безпеки життєдіяльності,
протокол № 4 від 18.11.09

ЗМІСТ

Список скорочень.....	6
Вступ.....	7
1 Предмет і зміст дисципліни «Охорона праці в галузі», її зв'язок з іншими дисциплінами.....	13
2 Законодавча та нормативно-правова база охорони праці.....	18
2.1 Законодавчі акти з охорони праці.....	18
2.2 Нормативно-правові акти з охорони праці.....	20
3 Державне соціальне страхування від нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві.....	23
3.1. Управління страхуванням від нещасних випадків.....	27
3.2. Обов'язки Фонду соціального страхування від нещасних випадків.....	29
3.3. Відшкодування шкоди, заподіяної застрахованому ушкодженням його здоров'я.....	32
3.4. Порядок розгляду справ про страхові виплати.....	35
3.5. Порядок і терміни проведення страхових виплат.....	36
3.6. Фінансування страхування від нещасного випадку.....	37
4 Державні гарантії умов та охорони праці.....	40
4.1 Гарантії при укладанні трудової угоди (договору) та під час роботи.....	40
4.2 Пільги та компенсації за несприятливі умови праці.....	42
4.3 Охорона праці пільгових категорій працівників.....	46
4.4 Забезпечення спецодягом та засобами індивідуального захисту.....	49
5 Управління та нагляд за охороною праці.....	52
5.1. Система державного управління охороною праці.....	52
5.2 Органи державного управління охороною праці.....	58
5.3 Державний нагляд і громадський контроль за охороною праці.....	63
5.4 Організація служби охорони праці на підприємстві.....	70
5.5 Організація навчання працюючих.....	78
5.5.1 Загальні положення.....	78
5.5.2 Вивчення основ охорони праці.....	81
5.5.3 Організація навчання з питань охорони праці на підприємстві.....	82
5.5.4. Спеціальне навчання і перевірка знань з охорони праці.....	85
5.5.5 Навчання і перевірка знань з питань охорони праці посадових осіб.....	86
5.5.6 Організація проведення інструктажів з питань охорони праці.....	89
5.5.7 Стажування, дублювання і допуск працівників до	

роботи.....	93
5.5.8 Особливості організації і виконання робіт підвищеної небезпеки.....	95
6 Розслідування і облік нещасних випадків.....	98
6.1 Розслідування та облік нещасних випадків, профзахворювань і аварій на виробництві.....	98
6.2 Розслідування та облік нещасних випадків у навчально- виховних закладах.....	107
6.3 Розслідування і облік нещасних випадків невиробничого характеру.....	115
6.4 Звітність про травматизм і стан охорони праці.....	119
7. Відповідальність працівників за порушення вимог актів з охорони праці.....	123
7.1 Дисциплінарна відповідальність за порушення законодавства про охорону праці.....	123
7.2 Адміністративна відповідальність за порушення законодавства про охорону праці.....	126
7.3 Матеріальна відповідальність за порушення законодавства про охорону праці.....	130
7.4 Кримінальна відповідальність за порушення законодавства про охорону праці.....	133
8 Інструкції з охорони праці.....	136
8.1 Види інструкцій та їх розділи.....	136
8.2 Зміст і побудова інструкцій.....	137
8.3 Викладення тексту інструкцій.....	140
8.4 Порядок розробки, затвердження та введення в дію інструкцій.....	140
9 Атестація робочих місць за умовами праці.....	143
9.1 Гігієнічна класифікація умов праці.....	143
9.2 Нормування шкідливих речовин і коливань у повітрі виробничої зони.....	154
9.2.1. Нормування мікроклімату виробничих приміщень...	154
9.2.2. Нормування шумового режиму.....	157
9.2.3. Нормування виробничої вібрації.....	158
9.2.4. Нормування виробничого освітлення.....	159
9.2.5. Нормування електромагнітних полів.....	160
9.3 Правила охорони праці під час експлуатації електронних обчислювальних машин.....	161
9.3.1. Гігієнічні вимоги до організації роботи з візуальними дисплейними терміналами.....	161
9.3.2. Вимоги до виробничих приміщень для експлуатації	

ВДТ ЕОМ та ПЕОМ.....	163
9.3.3. Гігієнічні вимоги до параметрів виробничого середовища приміщень з ВДТ ЕОМ та ПЕОМ.....	165
9.3.4. Гігієнічні вимоги до організації і обладнання робочих місць з ВДТ ЕОМ та ПЕОМ.....	168
9.3.5. Вимоги до режиму праці і відпочинку при роботі з ВДТ ЕОМ та ПЕОМ.....	171
9.3.6 Вимоги до профілактичних медичних оглядів.....	173
Список літератури.....	176
Додатки.....	180
.	
Додаток 1. Допустимі рівні звуку, еквівалентні рівні звуку і рівні звукового тиску в октавних смугах частот.....	180
Додаток 2. Норми мікроклімату для приміщень з ВДТ ЕОМ та ПЕОМ.....	181
Додаток 3. Рівні іонізації повітря приміщень при роботі на ВДТ ЕОМ та ПЕОМ.....	181
Додаток 4. Санітарні норми вібрації категорії 3 – технологічного типу «в».....	182
Додаток 5. Допустимі параметри електромагнітних неіонізуючих випромінювань.....	183

СПИСОК СКОРОЧЕНЬ

БП —	безпека праці
ВНЗ —	вищий навчальний заклад
ВООЗ —	Всесвітня організація охорони здоров'я
ГДК —	гранично допустима концентрація
ГДР —	гранично допустимий рівень
ДСС —	державна система стандартів
ЄТКД —	Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник
ЗІЗ —	засоби індивідуального захисту
ЗО —	заклад освіти
ІТП —	інженерно-технічні працівники
КТУ —	коефіцієнт трудової участі
ЛЕП —	лінії електропередачі
ЛКК —	лікарсько-консультаційна комісія
МОП —	Міжнародна організація праці
МСЕК —	медико-соціальна експертна комісія
МТП —	матеріально-технічне постачання
ННДІОП —	Національний науково-дослідний інститут охорони праці
ПУЕ —	правила улаштування електроустановок
ПВР —	проект виконання робіт
ПЗО —	позашкільні заклади освіти
ПОБ —	проект організації будівництва
ПТБ —	Правила техніки безпеки під час експлуатації електроустановок споживачів
ПТЕ —	Правила технічної експлуатації електроустановок споживачів
ПТЗО —	професійно-технічний заклад освіти
РТК —	рада трудового колективу
СЗО —	середні заклади освіти
ССБТ —	система стандартів безпеки праці
СУОП —	система управління охороною праці
ТЕО —	техніко-економічне обґрунтування
ТУ —	технічні умови

ВСТУП

Державна політика України в галузі охорони праці спрямована на створення безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням. Вона базується на принципах, основними з яких є пріоритет життя і здоров'я працівників, повна відповідальність роботодавця за створення безпечних і належних умов праці, підвищення рівня промислової безпеки, комплексне розв'язання завдань з охорони праці, соціальний захист працівників, повне відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Впровадження у практику виробництва ринкових відносин передбачає значне підвищення інтенсифікації та продуктивності праці. Одним з резервів підвищення ефективності виробництва є вдосконалення методів забезпечення безпеки праці, тому що травматизм спричиняє істотну частину непродуктивних втрат робочого часу, а боротьба з травматизмом, крім гуманістичного спрямування, має чітко виражений економічний аспект. Безпека праці виступає і як один з факторів, які забезпечують високу продуктивність праці. Доведено, що висока продуктивність праці може бути досягнута тільки в умовах, коли забезпечена її безпека.

Міжнародний досвід свідчить, що організація праці, яка ігнорує вимоги гігієни і безпеки праці, підриває економічну ефективність підприємств і не може бути основою для сталої стратегії їх розвитку. В концепції ООН про «сталий людський розвиток» безпека праці розглядається як одна з основних (базових) потреб людини.

Достойна праця — це в першу чергу безпечна праця. Однак щорічно в світі реєструється приблизно 270 млн. нещасних випадків виробничого характеру і 160 млн. професійних захворювань. При цьому близько 2,0 млн. чоловіків і жінок гинуть, а економічні збитки досягають 4% від світового валового внутрішнього продукту (ВВП), який, до речі, в 2001 році дорівнював 1,251 трл. доларів США.

Слід зазначити, що згідно з останніми оцінками Всесвітньої організації

охорони здоров'я (ВООЗ) і Міжнародної організації праці (МОП) чотирма головними «вбивцями», виникнення яких пов'язане з умовами виробничої діяльності, слід вважати ракові (32%), серцево-судинні (23%), нещасні випадки на виробництві (19%), а також інфекційні захворювання (17%), тобто смертність від травматизму займає третє місце в цьому «чорному списку».

У доповіді МОП також визначається, що ні одна галузь виробництва не може вважатися повністю безпечною. Не слід забувати і про значну кількість трудящих у неформальному секторі економіки, які практично не мають відносно прийнятних умов праці і позбавлені необхідного соціального захисту.

В Україні щорічно травмується близько 30 тис. людей, з яких приблизно 1,3 тис. — гине, близько 10 тис. — стають інвалідами, а більш 7 тис. людей одержують профзахворювання.

Величезні втрати робочого часу через непрацездатність потерпілих, що обумовлена умовами праці, обчислюється мільйонами «людино-днів».

Такий стан безпеки праці багато в чому пояснюється тим, що більша частина основних виробничих фондів фізично зношена, морально застаріла, а нові машини вітчизняного виробництва в більшості (близько 90%) не відповідають вимогам безпеки. І це відбувається в умовах, коли робітник стає найважливішим виробничим капіталом, здоров'я якого, як вважають у розвинутих капіталістичних країнах, вигідно всілякими методами оберігати.

В останні роки простежується чітка тенденція зростання питомої ваги травмованих на виробництві через порушення трудової і виробничої дисципліни, правил експлуатації машин, механізмів, устаткування.

Без машин неможливе сучасне виробництво, але саме вони вносять у виробниче середовище найбільше число небезпечних і шкідливих виробничих факторів. У всьому цивілізованому світі проводиться сертифікація машин за такими критеріями: безпека, екологічність, взаємосполученість, взаємозамінюваність. Такий підхід дозволяє контролювати ринок і проводити відбір найбільш якісних, тобто безпечних і нешкідливих, а тому дорожчих машин.

Не слід забувати і про людину, яка, на думку психологів праці, вносить найбільший «інформаційний шум» у систему «людина — машина — виробниче середовище» («л—м—с»). Установлено, що так званий «людський фактор» присутній у формуванні причин майже 90% нещасних випадків. Уроджене почуття небезпеки в людини розвинене недостатньо, в ряді мотивацій її діяльності «безпека» стоїть на другому місці після «вигоди». Тому нещасні випадки частіше пов'язані зі ставленням до питань охорони праці, ніж з кваліфікацією працюючих або конструкцією машин.

Результати аналізу матеріалів про виробничий травматизм з важким і летальним кінцем свідчать, що частіше травмуються кваліфіковані робітники, які мають, як правило, солідний виробничий стаж. Психологи праці стверджують, що психічно нормальна людина не прагне до самознищення, травмування себе й оточуючих її людей. Тому причини порушення правил і норм охорони праці слід шукати не тільки в психічних властивостях особистості, характеристиках і особливостях самої людини, але й у впливах зовнішніх подразників, одним з яких є стрес.

Відомо шість груп виробничих стресів:

- інтенсивність роботи;
- тиск фактора часу (акордна робота, штурмовщина тощо);
- ізольованість робочих місць, недостатні міжособистісні контакти між робітниками;
- одноманітна і монотонна робота (на конвеєрах, біля приладових пультів);
- недостатня рухова активність з високим ступенем готовності до дії;
- вплив шкідливих факторів виробничого середовища (шум, вібрація, запиленість, загазованість, термічні й інші випромінювання тощо).

Доведеним є той факт, що з удосконаленням техніки недоліки «людського фактора» стають все більш помітними. Дослідники-психологи і «технарі» вважають, що виробнича небезпека росте швидше, ніж людське протистояння їй; відзначається істотне відставання фізичних і психічних можливостей людини від рівня зовнішньої небезпеки.

Відомо сім причин психологічного характеру небезпечної поведінки людей:

- еволюція людини проходила у сфері психіки та інтелекту (удосконалення знаряддя праці);
- об'єктивне зростання ціни помилки;
- адаптація людини до небезпеки;
- ілюзія безкарності;
- зниження інтенсивності самоосвіти;
- навмисне завищення вимог безпеки праці;
- конфлікт безпеки й продуктивності праці.

Поведінка людини визначається і її індивідуальними характеристиками:

- типом нервової системи;
- характером і темпераментом;
- особливостями мозкової діяльності та мислення;
- вихованням та освітою;
- станом здоров'я;
- досвідом роботи.

Механізм, що спонукає людину до помилок, базується на її природжених (уроджених) і придбаних особливостях, на тимчасових станах, що визначають сприйняття людиною виробничої ситуації.

Доведено, що більшість помилок людини викликані незадовільним станом системи, в якій вона працює.

Оптимальною для психіки людини є виробнича ситуація, коли робота, що виконується, є не дуже легкою або не дуже тяжкою і не таїть у собі потенційної небезпеки.

Академік В. А. Легасов стверджував, що забезпечення безпеки праці — це сфера людської діяльності, цілісна система знань із своєю логікою.

Травматизм як явище формується безпосередньо на робочих місцях під впливом комплексу несприятливих факторів виробничого середовища, психофізіологічних та соціальних навантажень, великої кількості суб'єктивних

факторів, а також існуючого відношення, що склалося у робітників та керівників виробництва до питань з охорони праці.

Комплексний характер впливу факторів виробничого середовища визначає необхідність комплексного системного підходу до вирішення питань профілактики травматизму і профзахворювань. Реалізація такого підходу у виробничих умовах бачиться у створенні й функціонуванні системи управління охороною праці.

Дійсний стан безпеки праці у виробничих системах визначається частотою виникнення небезпечних ситуацій, їх повторюваністю і тяжкістю, тривалістю існування, кількістю небезпечних факторів і людей, які знаходяться під їх впливом, а також надійністю захисних засобів.

Сутність охорони праці полягає у визначенні можливих небезпечних і шкідливих виробничих факторів, що можуть проявитися при проведенні запланованих для виконання робіт; прогнозуванні моментів прояву зазначених факторів; проведенні необхідних профілактичних заходів.

Забезпечення безпеки праці на практиці здійснюється послідовною реалізацією таких етапів:

- 1) визначення (виявлення) небезпечних і/або шкідливих виробничих факторів;
- 2) локалізація або усунення виявлених факторів;
- 3) визначення методів і засобів захисту працюючих (засобів колективного або індивідуального захисту);
- 4) визначення пільг і компенсацій за роботу в несприятливих умовах.

В умовах сучасного виробництва — складної високодинамічної імовірнісної системи — вирішення проблеми забезпечення безпеки праці бачиться у створенні системи управління охороною праці — підсистеми системи управління виробництвом, цільовою функцією якої є створення безпечних і нешкідливих умов праці, максимальне зниження рівня виробничого травматизму при досягнутому рівні техніки, технології й організації виробництва. При цьому рівень травматизму або безпеки праці може служити

критерієм оптимальності в системі управління виробництвом, тому що безпека може розглядатися як категорія економіки, технології, організації, а не тільки охорони праці.

Мета будь-яких технологічних, організаційних та інших перетворень виробництва — підвищення продуктивності праці, збільшення її ефективності. Однак високої продуктивності праці можна досягти лише при забезпеченні її безпеки. Тому створення комфортних і безпечних умов праці для працюючих є мотивацією охорони праці.

Пріоритет життя і здоров'я працівників щодо результатів виробничої діяльності підприємств — один з основних принципів державної політики в галузі охорони праці. У зв'язку з цим актуальною стає думка про необхідність формування культури забезпечення безпеки праці на етапах проектування, виготовлення й експлуатації продукції, про створення технологій із внутрішньо властивою безпекою.

В умовах діяльності виробничих систем необхідно забезпечити перехід від профілактики травматизму до профілактики небезпечних ситуацій, що забезпечується створенням ефективної системи управління охороною праці, котра дозволяє кожному рівню ризику протиставити матеріальний (технічний, фізичний, хімічний тощо) або нематеріальний (регламентація, профвідбір, навчання тощо) бар'єр, перешкоду.

Завдання, що стоїть перед дослідниками і практиками, — знайти оптимальне співвідношення між рівнем небезпеки конкретного виробництва і реально існуючими технічними і економічними можливостями цього виробництва щодо забезпечення безпеки праці.

1 ПРЕДМЕТ І ЗМІСТ ДИСЦИПЛІНИ

«ОХОРОНА ПРАЦІ В ГАЛУЗІ»,

ІІ ЗВ'ЯЗОК З ІНШИМИ ДИСЦИПЛІНАМИ

«Охорона праці — це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності», — говорить ст. 1 Закону України «Про охорону праці» [1]. З цього визначення випливає, що охорона праці — поняття інтегральне, яке включає в себе знання різних напрямів науки і техніки, а саме:

- інженерних наук;
- наук про суспільство;
- гуманітарних наук;
- наук про людину;
- природничих наук.

Структура наук про безпеку праці зображена на рис. 1.

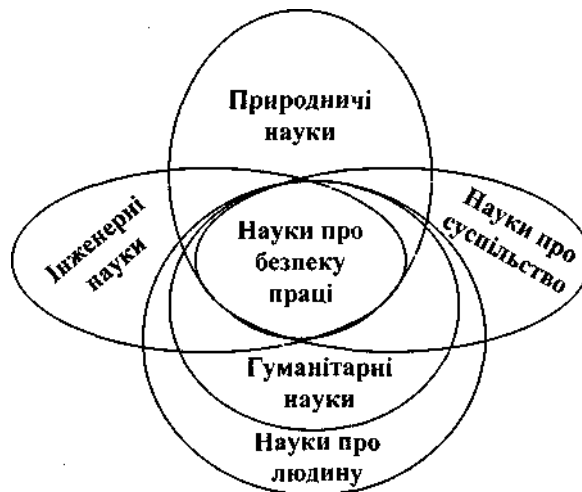


Рис. 1. – Структура наук про безпеку праці

У Концепції ООН про «сталий людський розвиток» безпека праці розглядається як одна з основних (базисних) потреб людини, тому метою Концепції є створення умов для збалансованого безпечного існування

нинішнього і майбутнього поколінь.

«Охорона праці в галузі» — нормативна дисципліна, яку вивчають у вищих навчальних закладах з метою формування в майбутніх фахівців знань про стан і проблеми охорони праці в галузі, що відповідає напряму їх підготовки, вивчення складових і умов функціонування СУОП, шляхів, методів і способів забезпечення здорових умов виробничого середовища і безпеки праці в галузі згідно з діючими законодавчими та іншими нормативно-правовими актами.

В Україні підготовка фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня «молодший фахівець» і «бакалавр» здійснюється на I—IV курсах ВНЗ. При цьому на першому або другому курсах вивчають загальноосвітню дисципліну «Безпека життєдіяльності». На третьому або четвертому курсах вивчають дисципліну «Основи охорони праці».

Дисципліну «Охорона праці в галузі» вивчають на V курсі (для вузів III—IV рівнів акредитації) під час підготовки фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня «спеціаліст», «магістр».

Відповідно до освітньо-професійних програм підготовки спеціалістів при реалізації робочих навчальних планів освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» у курсах нормативних навчальних дисциплін «Безпека життєдіяльності» і «Основи охорони праці» вивчаються загальні питання безпеки людини в умовах її життя і діяльності в побуті, громадських місцях, на виробництві. Окремі питання охорони праці вивчаються також у курсах загальнотехнічних і професійних дисциплін з обраної професії (спеціальності).

Дисципліну «Охорона праці в галузі» вивчають з метою формування в майбутніх фахівців необхідного в їх подальшій професійній діяльності рівня знань і умінь в галузі правових і організаційних питань охорони праці, виробничої санітарії і гігієни праці, безпеки виробництва і пожежної безпеки, а також з метою реалізації пріоритетності охорони життя і здоров'я працівників стосовно результатів виробничої діяльності.

У процесі трудової діяльності на людину впливає, як правило, комплекс несприятливих факторів виробничого середовища, в результаті чого можливі

виробничі травми і професійні захворювання.

Велика розмаїтість зазначених факторів, зміна їх кількості і рівня впливу, з одного боку, і обмеженість можливостей систем захисту людини, багатогранність прояву її психічних особливостей (наприклад, багатоваріантність поведінкових реакцій, неадекватність дій до виниклих зовнішніх умов тощо), з другого - дозволяє стверджувати, що досягнення абсолютної безпеки не реальне.

Комплексний характер впливу факторів виробничого середовища на працюючих визначає необхідність комплексного системного підходу при вирішенні питань профілактики виробничого травматизму і професійних захворювань.

Практика свідчить, що запобігання виробничому травматизму, як явищу, не може бути забезпечено реалізацією якогось одного навіть дуже ефективного заходу. Для цього необхідно використовувати можливості комплексного підходу, а саме:

- техніки і технології виробництва (безпека виробництва);
- системи організації і управління виробництвом (організація безпеки);
- медицини праці (виробнича санітарія);
- ергономіки і психології праці (психологія безпеки);
- економіки виробництва (економіка охорони праці);
- чинної законодавчої бази охорони праці.

Функціональна структура охорони праці з позицій наукової організації праці наведена на рис. 2.

В умовах сучасного виробництва комплексний системний підхід і його реалізація на практиці забезпечує створення і функціонування багаторівневої системи управління охороною праці

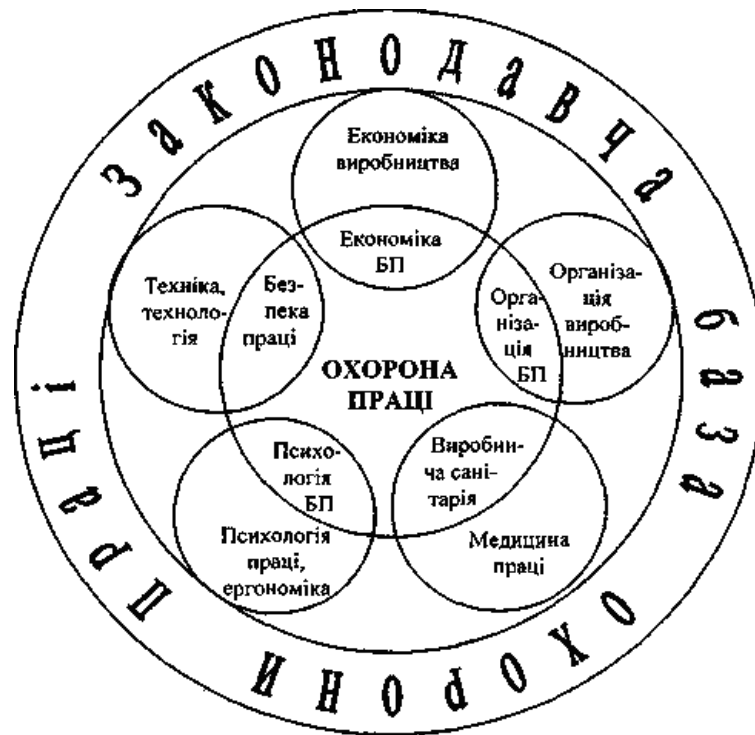


Рис. 2 – Функціональна структура охорони праці з позицій наукової організації праці

Слід зазначити, що профілактиці травматизму в попередні роки розвитку будівельного виробництва приділялася певна увага, але належних результатів отримано не було. Недостатня ефективність використовуваних методів профілактики травматизму пояснюється тим, що їх спрямованість визначалася, в основному результатами ретроспективного аналізу, який виконувався традиційними методами. Аналізувалися причини виникнення й обставини нещасних випадків, які були в минулому, тобто небезпечних ситуацій, що діяли в минулому. Отримані результати і виявлені закономірності автоматично переносились на сьогодення і майбутнє. На практиці, як показує досвід, в нещасні випадки реалізується лише незначна (орієнтовно 10—15%) їх частина. Отже ефективність профілактики травматизму значно зростає, якщо буде здійснений перехід від профілактики травматизму до профілактики небезпечних ситуацій, тобто буде реалізований перехід на якісно вищий — дотравматичний рівень. Для цілей профілактики травматизму мають інтерес не наслідки реалізації небезпечних ситуацій, а причини й обставини, які

спричинили їх виникнення — прояви небезпечних і/або шкідливих виробничих факторів.

Справжній стан безпеки праці у виробничих системах визначається частотою, повторюваністю і важкістю небезпечних ситуацій, що виникають у процесі праці, а також часом їх існування і кількістю людей, які підпадають під їх вплив. Тому керівник виробництва повинен уміти вчасно виявити або розпізнати небезпечний і/або шкідливий виробничий фактор і прийняти обґрунтоване рішення для його профілактики, спираючись на досвід і знання, отримані на попередньому етапі виробничої діяльності, а також з огляду на ефективність рішень, що раніше приймалися.

Мета дисципліни «Охорона праці в галузі» — оволодіння майбутніми керівниками виробництва інформаційною базою з охорони праці, що необхідна для прийняття обґрунтованих рішень. Вивчення даної дисципліни дає можливість зрозуміти і визначити місце охорони праці в організації і розвитку виробничого підприємства, формуванні трудового колективу, а також її вплив на економічну діяльність підприємства в цілому.

Дисципліна «Охорона праці в галузі», крім зазначених вище нормативних навчальних дисциплін з охорони праці, пов'язана з дисциплінами: «Правознавство», «Фізика», «Хімія», «Будівельна теплофізика», «Методика вимірювання параметрів навколишнього середовища», «Будівельні матеріали», «Хімія навколишнього середовища», «Вступ у психологію організацій», «Розвиток організацій», «Управління персоналом: відбір і розвиток», «Управління і комунікації», «Управління і контроль при розвитку виробництва», «Основи трудового права».

В умовах сучасного виробництва вирішення проблеми забезпечення безпеки праці бачиться в реалізації принципу управління безпекою праці як однією із складових поняття «якість життя людини», а також у визначенні рівня допустимого ризику як інтегрального критерію досягнутого рівня техніки, технології, організації і управління виробництвом.

2 ЗАКОНОДАВЧА ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА ОХОРОНИ ПРАЦІ

Законодавчі й нормативно-правові акти з охорони праці є обов'язковими щодо їх виконання. Різниця між ними в тому, що законодавчі приймає Верховна Рада і затверджує президент. Вони мають гриф закону. Нормативно-правові приймає Кабінет Міністрів і затверджує прем'єр-міністр.

2.1 Законодавчі акти з охорони праці

Основою законодавства України про охорону праці є Конституція України, яка гарантує громадянам право на належні, безпечні й здорові умови праці згідно зі статтею 43, право всіх працюючих на щотижневий відпочинок та щорічну оплачувану відпустку, а також на скорочений робочий день для окремих професій та виробництв і скорочену тривалість роботи в нічний час.

Конституція встановлює також право громадян на соціальний захист щодо забезпечення їх у разі повної, часткової; або тимчасової втрати працездатності (ст. 46), охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст. 49) та інші права громадян, в тому числі право на охорону праці.

Основним законодавчим документом в галузі охорони праці є Закон України "Про охорону праці" від 21.11.2002 р.. Він містить основні засади реалізації конституційного права працюючих на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на безпечні й нешкідливі умови праці, встановлює єдиний порядок організації та управління охороною праці в Україні.

Закон містить 44 статті, об'єднаних у 8 розділів. Перший розділ включає "Загальні положення": це "Визначення понять та термінів", "Сфера дії Закону", "Законодавство про охорону праці". Найбільші суттєвою є ст.4, яка визначає державну політику в галузі охорони праці. Ця політика базується на принципах :

- пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці;
- підвищення рівня промислової безпеки;
- комплексного розв'язання завдань охорони праці на основі

загальнодержавної, галузевих, регіональних програм з цього питання;

- соціального захисту працівників, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;

Всі інші законодавчі й нормативні акти з охорони праці мають відповідати не тільки Конституції, але і цьому Закону.

Суттєвим документом з охорони праці є Кодекс законів про працю (КЗпП) України, який діє з 01.06.1972р. з багатьма змінами та доповненнями за минулий період. Правове регулювання охорони праці в КЗпП розглядається не тільки в главі XI "Охорона праці", а і в ряді інших глав - "Трудовий договір", "Робочий час", "Час відпочинку", "Праця жінок", "Праця молоді", "Професійні спілки".

Закон України "Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення" декларує обов'язковість гігієнічної регламентації небезпечних та шкідливих чинників фізичної, хімічної і біологічної природи в середовищі життєдіяльності людини та їхньої державної реєстрації (ст. 9). Він встановлює вимоги щодо проектування, будівництва, розробки, виготовлення і використання нових засобів виробництва та технологій (ст. 15), гігієнічні вимоги до атмосферного повітря в населених пунктах, виробничих та інших приміщеннях (ст. 19) тощо.

Відповідно до Конституції України і Закону "Про охорону праці" розроблено та введено в дію з 01.04.2001 р. Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності". Згідно з цим Законом держава бере на себе виплату всіх видів компенсації від; нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, які викликали втрату працездатності або загибель працюючих. Закон встановлює правові засади, механізм дії відшкодувань постраждалим на виробництві та організаційну структуру страхового фонду.

Закон України "Про пожежну безпеку" формулює засади забезпечення

пожежної безпеки на території України, встановлює взаємовідносини у цій галузі державних органів, юридичних і фізичних осіб незалежно від виду їх діяльності та форм власності. Забезпечення пожежної безпеки є складовою частиною обов'язків посадових осіб і працівників підприємств, установ і організацій та підприємців і покладається на їх керівників і уповноважених ними осіб (ст. 2).

Закон України "Про колективні договори і угоди" передбачає, що в колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання роботодавця і працюючих щодо охорони праці (ст. 7), а в угодах на державному, галузевому та регіональному рівнях закладаються основні засади і норми реалізації соціально-економічної політики держави, зокрема щодо умов та охорони праці (ст. 8). Правові питання охорони праці регулюють державні законодавчі акти, міжнародні договори та угоди, підзаконні нормативні акти: укази й розпорядження Президента України, рішення Уряду України, міждержавні стандарти системи стандартів безпеки праці, нормативні акти міністерств та інших центральних органів державної влади. На сьогодні в Україні діють кілька десятків міжнародних нормативних актів та договорів, що безпосередньо стосуються або вирішують спільні питання з охорони праці, а також більше сотні державних законів України з цих питань. Відповідно до Закону України "Про охорону праці" для регламентації окремих питань прийнято близько 200 підзаконних нормативних актів з охорони праці.

Усі ці законодавчі й нормативні акти створюють єдине правове поле охорони праці в нашій державі.

2.2 Нормативно-правові акти з охорони праці

Ст.27 Закону України "Про охорону праці" визначає, що нормативно-правові акти з охорони праці - це правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції ті інші документи, обов'язкові до виконання".

Ці акти розробляють відповідно до законодавства України про охорону праці, містять конкретні вимоги безпеки та гігієни праці до виробничого середовища, порядку виконання робіт ведення технологічних процесів,

обладнання, устаткування, засобів захисту працюючих і складають нормативну базу охорони праці.

Документом, який містить повний перелік стандартів, норм, правил, економічних нормативів та інших документів з питань охорони праці, чинних в Україні, є Реєстр НПАОП (нормативних актів про охорону праці). Новою редакцією Закону "Про охорону праці" 2002 р. замість існуючого раніше терміну "державні міжгалузеві й галузеві нормативні акти про охорону праці" введено термін "нормативно-правові акти з охорони праці".

У діючому Реєстрі НПАОП кожному Міжнародному нормативно-правовому акту присвоєно відповідний код, що утворюється з таких складових:

1 – перші три цифри означають код групи, до якої належить державний орган, що затвердив даний акт: 0.00- нормативні акти Держпромгіннагляду, 0.01 - з пожежної безпеки, 0.02 - з безпеки руху, 0.03 - Міністерства охорони здоров'я, 0.05 - Міністерства праці та соціальної політики, 0.06 - Держстандарту, 0.07 - Держбуду (Мінбудархітектури);

2 - наступні три цифри означають вид і номер документа: перша цифра вид нормативного акту (1-правила, 2-ОСТи, 3-норми, 4-положення і статuti, 5-інструкції, 6-керівництва, вказівки, рекомендації, вимоги, 7-технічні умови безпеки, 8-переліки та інші документи), дві наступні за крапкою цифри - порядковий номер нормативного акту даного виду у послідовності його реєстрації;

3 - останні дві цифри означають рік затвердження або перегляду нормативного акту.

При внесенні змін до НПАОП його позначення не змінюються.

Кожній зміні до НПАОП присвоюється порядковий номер. Якщо НПАОП викладається у новій редакції, в його позначенні змінюється рік затвердження.

Кодування НПАОП здійснюється з метою систематизації обліку цих документів, створення необхідних умов для ефективного зберігання та використання інформації про ці нормативно-правові акти, зручності їх обробки з використанням персональних електронно-обчислювальних машин.

Нормативно-правові акти з охорони праці слід відрізняти від відомчих документів, що розробляються на їх основі, затверджуються міністерствами, відомствами або асоціаціями та іншими об'єднаннями підприємств з метою більш повного відображення у вимогах охорони праці специфіки галузі.

Роботодавці на основі нормативно-правових актів розробляють і затверджують власні нормативні акти з охорони праці, що діють у межах даного підприємства, установи, організації. Ці документи конкретизують вимоги нормативно-правових актів і не можуть містити вимоги щодо охорони праці менші ніж ті, що наведені в державних нормах.

Нормативні акти підприємства стосуються:

- організації управління охороною праці на підприємстві;
- забезпечення перспективного і поточного планування роботи щодо питань охорони праці та виробничого середовища;
- атестації робочих місць на відповідність вимогам охорони праці;
- внесення вимог охорони праці до технологічної і конструкторської документації;
- організації експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки та системи допуску до робіт з підвищеної небезпекою;
- проведення інструктажів, навчання і перевірки знань працюючих з питань охорони праці;
- встановлення правил безпечного виконання робіт і поведінки на території, у виробничих приміщеннях та на робочих місцях;
- забезпечення працюючих засобами індивідуального захисту, мийними і знешкоджувальними засобами, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком тощо;
- організації проведення попереднього і періодичних медичних оглядів працівників певних категорій;
- визначення заходів пожежної безпеки.

Роботодавець затверджує нормативні акти про охорону праці, потреба в яких виникає, виходячи із специфіки виробництва та вимог чинного законодавства.

Для опрацювання, узгодження, затвердження нормативних актів підприємства за наказом роботодавця створюється комісія чи робоча група, визначаються терміни, виконавці й керівники. Проект нормативного акту узгоджується із службою охорони праці підприємства і юрисконсультом, з іншими зацікавленими службами, профспілками. Реєстрація та облік нормативних актів з охорони праці, що діють у межах підприємства, здійснюють у порядку, встановленому роботодавцем, якщо інше не передбачене діючим законодавством.

3. ДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ І ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ НА ВИРОБНИЦТВІ

Згідно із ст. 5 Закону «усі працівники підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності».

Страхування здійснюється в порядку і на умовах, що визначаються діючим законодавством.

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві і професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» (надалі — «Закон про страхування») введений у дію з 01.04.2001 року. Цей Закон відповідно до Конституції України та Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування визначає правову основу, економічний механізм і організаційну структуру соціального страхування громадян нашої країни. За допомогою цього Закону здійснюється соціальний захист, охорона життя і здоров'я громадян у процесі їх трудової діяльності.

Законодавство про страхування від нещасних випадків складається з Основ законодавства України про обов'язкове державне страхування. Закону про страхування, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про

охорону праці» та інших нормативно-правових актів.

Основними завданнями страхування згідно із ст. 1 Закону є;

- проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення небезпечних і шкідливих виробничих факторів;
- попередження нещасних випадків і профзахворювань, викликаних умовами праці;
- відновлення здоров'я та працездатності потерпілих на виробництві від нещасних випадків або профзахворювань;
- відшкодування матеріального і морального збитку застрахованим і членам їх сімей.

До основних принципів страхування від нещасних випадків віднесені:

- паритетність держави, представників застрахованих осіб та роботодавців в управлінні страхуванням від нещасного випадку;
- своєчасне і повне відшкодування шкоди страховиком;
- обов'язковість страхування від нещасного випадку осіб, які працюють на умовах трудового договору (контракту) та інших підставах, передбачених законодавством про працю, а також добровільність такого страхування для осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, та громадян — суб'єктів підприємницької діяльності;
- надання державних гарантій реалізації застрахованим громадянам своїх прав;
- обов'язковість оплати страхувальником страхових внесків;
- формування і витрачання страхових коштів на солідарній основі;
- диференціювання страхового тарифу з урахуванням умов і стану безпеки праці, виробничого травматизму та професійної захворюваності на кожному підприємстві;
- економічна зацікавленість суб'єктів страхування в поліпшенні умов і безпеки праці;
- цільове використання коштів страхування від нещасного випадку.

Принциповим при страхуванні є визначення суб'єктів і об'єктів страхування. У даному випадку об'єктом страхування від нещасного випадку є життя

застрахованого, його здоров'я та працездатність. Суб'єктами страхування є застраховані громадяни (в окремих випадках - члени їх сімей, страхувальники та страховик).

Звичайно страхується фізична особа, в інтересах якої здійснюється страхування (надалі - «працівник»). Страхувальником є роботодавець, а страховиком - Фонд соціального страхування від нещасних випадків.

При цьому чинність Закону про страхування від нещасних випадків в обов'язковому порядку поширюється на всіх осіб найманої праці:

- громадян, що працюють за трудовим договором (контрактом) на підприємствах і в організаціях усіх форм власності;
- учнів, студентів, аспірантів, залучених до робіт під час або після занять, у період проходження виробничої практики;
- осіб, які утримуються у виправних, лікувально-трудовах, виховно-трудовах закладах та залучаються до трудової діяльності на виробництві цих установ або на інших підприємствах за спеціальними договорами.

Застрахованою вважається і дитина, що народилася інвалідом у результаті отриманої в період вагітності травми або профзахворювання її матір'ю. Така дитина, відповідно до медичного висновку, вважається застрахованою до 16 років або до закінчення навчання, але не більше ніж до досягнення нею 23 років.

Слід зазначити, що працівник стає суб'єктом соціального страхування від нещасних випадків з моменту укладання трудового договору або підписання контракту (навіть за відсутності згоди або заяви працівника).

Суб'єкти підприємницької діяльності, особи, які працюють самостійно, священнослужителі й особи, які працюють у релігійних організаціях на виборних посадах, можуть застрахуватися добровільно. У цьому випадку початок терміну страхування вважається з дня, який настає за днем прийняття заяви, за умови оплати страхового внеску. Страхування припиняється, якщо страховий внесок до Фонду соціального страхування не перераховано протягом трьох місяців з дня подання заяви.

Усі застраховані особи є членами Фонду соціального страхування від

нещасних випадків (надалі — «Фонд»).

Реєстрація страхувальників у робочому органі виконавчої дирекції Фонду проводиться:

- страхувальників — юридичних осіб — у десятиденний термін з моменту одержання посвідчення про державну реєстрацію суб'єкта підприємницької діяльності;
- страхувальників - фізичних осіб - у десятиденний термін після укладання трудового договору (контракту) з першим із найманих робітників.

Факт реєстрації страхувальника страховиком засвідчується страховим посвідченням, встановленої Фондом форми.

При добровільному страхуванні від нещасних випадків термін страхування починається з дня, що настає за днем подачі заяви за умови оплати страхового внеску.

Застрахованим особам видається посвідчення про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, що є єдиним для усіх видів страхування; посвідчення — документ строгої звітності.

Проведення процесу страхування неможливе без визначення таких ключових понять, як «страховий ризик» і «страховий випадок». У даному разі під «страховим ризиком» розуміють обставини, внаслідок яких можливий страховий випадок.

«Страховим випадком» є нещасний випадок на виробництві або профзахворювання, що спричинили застрахованому професійно зумовлену фізичну чи психічну травму внаслідок обставин, перелік яких визначається Кабінетом Міністрів України, з настанням яких виникає право застрахованої особи на одержання матеріального забезпечення та/або соціальних послуг. Слід зазначити, що страховим випадком є і нещасний випадок або профзахворювання, що відбулися в результаті порушення правил і норм самим потерпілим, тобто й у цьому випадку страхувальник не звільняється від виконання обов'язків перед потерпілим.

Підставою для оплати потерпілому витрат на медичну допомогу,

проведення медичної, професійної і соціальної реабілітації, а також страхових виплат є акт розслідування нещасного випадку або, відповідно, професійного захворювання встановленої форми.

В окремих випадках, за наявності підстави, Фонд своїм рішенням може визначити «страховим» нещасний випадок навіть тоді, коли він не внесений до переліку, затвердженого Кабінетом Міністрів України, або профзахворювання, якщо на момент прийняття рішення медична наука має нові дані, що дають підставу вважати це захворювання професійним.

Слід відзначити ще одну важливу обставину. Усі види соціальних виплат і послуг, передбачені цим законом, будуть надаватися застрахованому і членам його сім'ї незалежно від того, зареєстроване підприємство, на якому він працює, у Фонді соціального страхування від нещасних випадків чи ні.

3.1 Управління страхуванням від нещасних випадків

Страхування від нещасних випадків здійснює Фонд — некомерційна самоврядна організація, що діє на підставі статуту, який затверджується її правлінням.

Фонд є юридичною особою, має свою печатку й емблему; його місцезнаходження - м. Київ.

Управління Фондом на паритетній підставі здійснюється державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців.

Безпосереднє управління Фондом здійснює його правління і виконавча дирекція. До складу правління Фонду включаються представники зазначених вище сторін: держави, застрахованих осіб, роботодавців. При цьому представники держави призначаються Кабінетом Міністрів України, а представники застрахованих осіб і роботодавців обираються об'єднаннями профспілок і роботодавців, що мають статус всеукраїнських.

Від кожної із сторін обирається до складу правління Фонду по 15 членів з правом вирішального голосу і по 5 їхніх дублерів, які, у разі відсутності членів основної групи, виконують їхні обов'язки за рішенням голови правління Фонду.

Правління Фонду обирається на шестирічний термін. Термін повноважень його членів закінчується в день першого засідання новоствореного правління.

З числа своїх членів правління Фонду обирає голову і двох його заступників терміном на два роки. При цьому забезпечується чергове представництво на цих посадах кожної з представницьких сторін.

Правління призначає директора виконавчої дирекції Фонду і його заступників; для вирішення найбільш важливих завдань створює на паритетних засадах постійні й тимчасові комісії з питань профілактики нещасних випадків, виконання бюджету, призначення пенсій тощо; щорічно готує пропозиції щодо галузевих тарифів внесків на соціальне страхування від нещасних випадків, а також затверджує:

- статут Фонду і зміни до нього;
- регламент роботи правління Фонду;
- річні бюджети Фонду, звіти про їх виконання, порядок використання коштів бюджету і коштів резерву Фонду;
- Положення про виконавчу дирекцію Фонду і її структуру;
- чисельність виконавчої дирекції Фонду, посадові оклади її працівників і адміністративних витрат Фонду;
- річні програми робіт і звіти про їх виконання;
- Положення про службу страхових експертів з охорони праці;
- Положення про порядок використання коштів лікувально-профілактичними, навчальними й іншими установами, що надають Фонду соціальні послуги, і контроль за їх цільовим використанням;
- Положення про надання Фондом на безповоротній основі фінансової допомоги підприємствам для вирішення особливо гострих проблем з охорони праці;
- Інструкцію про порядок перерахування, облік і використання страхових коштів, погоджену з Національним банком України і спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади, інші нормативні документи, що регламентують внутрішню діяльність Фонду.

Правління Фонду проводить свої засідання за затвердженим планом, але не рідше двох разів на рік. Слід зазначити, що члени правління Фонду виконують свої обов'язки на громадських засадах. Засідання правління Фонду вважається правомочним, якщо присутні дві третини складу кожної представницької сторони, а рішення правління вважається прийнятим, якщо за нього проголосувало більше половини присутніх. У разі рівного розподілу голосів голос голови правління Фонду є вирішальним. Рішення правління Фонду, прийняті в межах його компетенції, є обов'язковими для виконання всіма страхувальниками і застрахованими.

Практичним вирішенням зазначених вище питань займається виконавча дирекція Фонду на чолі з директором, що входить до складу правління Фонду з правом дорадчого голосу. Робочим органом виконавчої дирекції Фонду є її управління, розміщені в усіх регіонах країни. Матеріально-технічне забезпечення Фонду здійснюється за рахунок коштів, які надходять у Фонд. За рахунок цих же коштів формується і майно Фонду.

3.2 Обов'язки Фонду соціального страхування від нещасних випадків

У разі настання страхового випадку Фонд зобов'язаний, відповідно до ст. 21 Закону про страхування від нещасних випадків, у встановленому законодавством порядку надати соціальні послуги і провести відповідні виплати:

1. Своєчасно і в повному обсязі відшкодувати шкоду, нанесену працівнику внаслідок ушкодження його здоров'я або в разі його смерті, виплачуючи йому або особам, які перебували на його утриманні.

2. Організувати похорон померлого, відшкодувати вартість пов'язаних з цим ритуальних послуг відповідно до місцевих умов.

3. Сприяти створенню умов для своєчасного подання кваліфікованої першої невідкладної допомоги потерпілому при нещасному випадку, швидкій допомозі за потреби його госпіталізації, ранньої діагностики професійного захворювання.

4. Організувати цілеспрямоване й ефективне лікування потерпілого у власних спеціалізованих і лікувально-профілактичних закладах або на договірній основі в інших лікувально-профілактичних закладах з метою найшвидшого відновлення здоров'я застрахованого.

5. Забезпечити потерпілому разом з відповідними службами охорони здоров'я за призначенням лікарів повний обсяг постійно доступної раціонально організованої медичної допомоги.

6. Провести всі необхідні заходи для підтримки підвищення і відновлення працездатності потерпілого.

7. Забезпечити відповідно до медичного висновку домашній догляд за потерпілим, допомогу у веденні домашнього господарства (або компенсувати йому відповідні витрати), сприяти потерпілому, який проживає в гуртожитку, в одержанні ізольованого житла.

8. Відповідно до висновку лікарсько-консультаційної комісії (далі — ЛКК) або медико-соціальної експертної комісії (далі - МСЕК) проводити навчання і перекваліфікацію потерпілого у власних навчальних закладах або на договірній основі в інших закладах перенавчання інвалідів, якщо внаслідок ушкодження здоров'я або нанесення моральних збитків потерпілий не може виконувати колишню роботу; працевлаштовувати осіб зі зниженою працездатністю.

9. Організувати робочі місця для інвалідів самостійно або разом з органами виконавчої влади й органами місцевого самоврядування або з іншими зацікавленими суб'єктами підприємницької діяльності; компенсувати при цьому витрати виробництва, які не покриваються коштами від збуту виробленої продукції за рахунок Фонду.

10. У випадку невідкладної потреби надавати інвалідам разову грошову допомогу, допомогу у вирішенні соціально-побутових питань, за рахунок страхувальників або за рішенням виконавчої дирекції Фонду і його регіональних управлінь — за рахунок Фонду.

11. Виплачувати за потерпілого внески на медичне і пенсійне страхування.

12. Організовувати залучення інвалідів до участі в громадському житті.

Фонд здійснює згідно із ст. 22 Закону про страхування профілактику нещасних випадків за такими напрямками:

1) надає страхувальникам необхідні консультації, сприяє в створенні ними і реалізації ефективної системи управління охороною праці;

2) бере участь:

- у розробці центральними органами виконавчої влади національної і галузевої програм поліпшення стану безпеки, умов праці й виробничого середовища і їх реалізації;

- у навчанні, підвищенні рівня знань працівників, які вирішують питання охорони праці;

- в організації розробки і виробництва засобів індивідуального захисту працівників;

- у проведенні наукових досліджень у сфері охорони праці і медицини праці;

3) перевіряє стан профілактичної роботи та охорони праці на підприємствах, бере участь у розслідуванні групових нещасних випадків, нещасних випадків із смертельними наслідками та з .можливою інвалідністю, а також професійних захворювань;

4) веде пропаганду безпечних і нешкідливих умов праці, організовує виробництво тематичних кінофільмів, радіо- і телепередач, видає і поширює нормативні акти, підручники, журнали, іншу спеціальну літературу, плакати, пам'ятки тощо.

Виконання статутних функцій і обов'язків Фонду покладено на страхових експертів з охорони праці, які проводять свою діяльність відповідно до Положення про службу страхових експертів з охорони праці, профілактику нещасних випадків на виробництві і профзахворювань.

Нагляд за діяльністю Фонду виконує наглядова рада, що складається з 15 чоловік — по 5 представників від держави, застрахованих осіб і роботодавців. Вони працюють на громадських засадах. Термін їх повноважень — 6 років. Голову наглядової ради обирають на один рік зі складу членів ради.

Законом про соціальне страхування від нещасних випадки визначені права й обов'язки членів наглядової ради, порядок її роботи.

Державний нагляд у сфері страхування від нещасних випадків здійснюють спеціально уповноважені центральні органи виконавчої влади; спрямовує і координує їх роботу Кабінет Міністрів України. Метою нагляду є контроль за виконанням страхувальниками і Фондом чинного законодавства.

3.3 Відшкодування шкоди, заподіяної застрахованому ушкодженням його здоров'я

Згідно із ст. 9 Закону про страхування відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування від нещасних випадків відповідно до Закону про страхування.

Роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим і членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору.

Крім того, згідно із ст. 26 Закону «роботодавець зобов'язаний відшкодувати збитки, завдані порушенням вимог з охорони праці іншим юридичним, фізичним особам і державі, на загальних підставах, передбачених законом».

Відшкодування шкоди — один з інститутів цивільного права, якому присвячена гл. 40 «Обов'язки, що виникають як наслідок нанесеної шкоди» Цивільного кодексу України. У цій главі визначені не тільки загальні підстави відповідальності за нанесену шкоду, але й відповідальність:

- за ушкодження здоров'я і смерть громадянина, за які винний зобов'язаний виплачувати страхові внески (ст. 456 Цивільного кодексу України),
- за ушкодження здоров'я і смерть громадянина, за які винний не зобов'язаний виплачувати страхові внески (ст. 457 Цивільного кодексу України);
- за шкоду, нанесену джерелом підвищеної небезпеки (ст. 450 Цивільного кодексу України).

• крім того, Цивільним кодексом України (ст. 454) встановлено порядок обліку провини потерпілого і майнового стану особи, яка завдала шкоду.

Відшкодування шкоди, заподіяної застрахованому шляхом ушкодження його здоров'я, відбувається у вигляді страхових виплат.

Страхові виплати — це грошові суми, які, згідно із ст. 21 Закону про соціальне страхування, Фонд виплачує застрахованому або особам, які мають на це право, при настанні страхового випадку.

До складу зазначених сум входять:

1) страхові виплати втраченого заробітку (або відповідної його частини) залежно від ступеня втрати потерпілим професійної працездатності (далі — щомісячна страхова виплата); страхові виплати у встановлених випадках одноразової допомоги потерпілому (членам його сім'ї й особам, які перебували на утриманні померлих), страхові виплати пенсій з інвалідності потерпілому;

2) страхові виплати пенсій у зв'язку з втратою годувальника;

3) страхові виплати на дитину, яка народилася інвалідом внаслідок травми на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності;

4) страхові виплати на медичну і соціальну допомогу.

У випадку наявності морального збитку сплачуються страхові виплати за моральний збиток, максимальний розмір яких на сьогоднішній день складає 200 розмірів мінімальної зарплати, встановленої на день виплати (ст. 34 Закону про соціальне страхування).

Перерахування сум щомісячних страхових виплат і витрат на медичну і соціальну допомогу відбувається у випадках:

1) зміни ступеня втрати професійної працездатності;

2) зміни складу родини померлого;

3) підвищення розміру неоподатковуваного податком мінімуму доходів громадян і мінімальної зарплати в порядку, визначеному законодавством;

4) підвищення тарифних ставок, посадових окладів працівників підприємств.

Слід зазначити, що ступінь втрати потерпілим загальної і професійної

працездатності встановлюється МСЕК за участю Фонду. При цьому встановлюються не тільки обмеження рівня життєдіяльності потерпілого, але й визначаються необхідні види медичної і соціальної допомоги.

Позачергова експертиза проводиться за заявою потерпілих, інших зацікавлених осіб, суду або прокуратури.

У період професійної реабілітації (навчання або перекваліфікації за індивідуальною програмою реабілітації) Фондом щомісяця проводяться страхові виплати в розмірі середньомісячного заробітку (тривалість реабілітації визначається відповідною програмою).

У разі тимчасового переведення потерпілого на легшу роботу його середньомісячний заробіток, що за ним зберігається до повної реабілітації або до переходу на інвалідність, встановлюється за бажанням потерпілого, виходячи з розміру його заробітку за дванадцять або три повних календарних місяці роботи до ушкодження здоров'я. Однак сума щомісячних страхових виплат, встановлена відповідно до ступеня втрати професійної працездатності, не повинна перевищувати середньомісячний заробіток, який потерпілий мав до ушкодження здоров'я.

Фондом фінансуються і витрати на медичну і соціальну допомогу, включаючи додаткове харчування, придбання ліків, спеціальний медичний, постійний сторонній догляд, побутове обслуговування, протезування, санітарно-курортне лікування, придбання спеціальних засобів пересування тощо, якщо потреба в них установлена МСЕК. Фонд оплачує усі витрати на лікування потерпілого, якщо захворювання (випадок тимчасової втрати працездатності) виникло як наслідок нещасного випадку або профзахворювання.

Пенсії та інші форми витрат у зв'язку із смертю потерпілого фінансуються Фондом відповідно до чинного законодавства. Види оплати праці, що враховуються при визначенні середньомісячного заробітку, визначаються відповідно до законодавства про пенсійне забезпечення.

У випадку повторного ушкодження здоров'я середньомісячний заробіток, за бажанням потерпілого, обчислюється за відповідні періоди, що передували першому або другому ушкодженню здоров'я. Ступінь втрати професійної працездатності визначається МСЕК за сукупним результатом.

Індексація суми страхової виплати проводиться відповідно до чинного законодавства.

3.4 Порядок розгляду справ про страхові виплати

Підставою для розгляду Фондом справ про страхові виплати є:

- акт розслідування нещасного випадку або випадку профзахворювання;
- висновки МСЕК про ступінь втрати професійної працездатності або копія свідоцтва про смерть потерпілого;
- рішення про відшкодування моральної (немайнової) шкоди;
- документ про необхідність надання додаткових видів допомоги.

У випадку втрати годувальника Фондом повинно бути прийнято рішення про виплати в триденний термін з моменту подачі заяви (звернення заявника).

Інші справи розглядаються Фондом у десятиденний термін (не рахуючи дня подачі необхідних документів). Рішення оформляються постановою, у якій визначаються особи, що мають право на страхові виплати, розміри виплат на кожного члена родини і їх терміни.

Якщо прийнято рішення про відмову у виплатах, то це рішення повинно бути відповідним чином обґрунтоване.

Фонд може відмовити в страхових виплатах у таких випадках:

- 1) навмисні дії потерпілого, спрямовані на створення умов для настання страхового випадку;
- 2) подача роботодавцем або потерпілим помилкової інформації про страховий випадок;
- 3) здійснення застрахованим навмисного злочину, що призвів до настання страхового випадку;
- 4) нещасний випадок не пов'язаний з виробництвом. Припинення страхових

виплат і надання соціальних послуг можливе в таких випадках:

- 1) на термін проживання потерпілого за кордоном;
- 2) на період перебування потерпілого на державному утриманні, за умови, що частина виплат, що перевищує вартість такого утримання, передається особам, які перебувають на утриманні потерпілого;
- 3) виплати, призначені на підставі помилкових даних; страховий випадок виник у результаті навмисного нанесення травми;
- 4) потерпілий ухиляється від медичної або професійної реабілітації, не виконує правил, пов'язаних із встановленням або переглядом обставин страхового випадку, або порушує правила поведінки, встановлений для нього режим, що перешкоджає його одужанню;
- 5) в інших випадках, передбачених законодавством.

Якщо ж на утриманні потерпілого перебувають члени сім'ї, які проживають на території України, виплати у випадках, зазначених у пунктах 1—5, не припиняються, а пільги зменшуються на величину до 25% від усієї суми виплат.

Оподаткування страхових виплат здійснюється відповідно до чинного законодавства.

3.5 Порядок і терміни проведення страхових виплат

Страхові виплати проводяться щомісячно в дні, установлені Фондом:

- потерпілим — з дня втрати працездатності в результаті нещасного випадку або встановлення профзахворювання;
- особам, які мають право на виплати у зв'язку із смертю годувальника — з дня смерті потерпілого, але не раніше дня виникнення права на виплати.

Одноразова допомога виплачується в місячний термін з дня визначення МСЕК стійкої втрати професійної працездатності, а у випадку смерті потерпілого — у місячний термін з дня смерті застрахованого особам, які мають на це право.

Страхові виплати проводяться протягом терміну, на який МСЕК або ЛКК

встановлена втрата працездатності у зв'язку із страховим випадком, а фінансування додаткових витрат — у період, на який визначена потреба в них.

Якщо з вини Фонду потерпілому не визначена або не виплачена сума страхової виплати, то ця сума виплачується без обмеження терміну і підлягає коректуванню у зв'язку із зростанням цін на споживчі товари і послуги відповідно до ст. 34 Закону України «Про оплату праці».

Якщо потерпілий виявився в місцях позбавлення волі, суми страхових виплат перераховуються на спеціальний рахунок і виплачуються йому після звільнення, а особи, які перебувають на утриманні потерпілого, одержують виплати у встановленому порядку.

У випадку виїзду потерпілого на постійне місце проживання за межі України, суми страхових виплат переводяться Фондом на його адресу в порядку, передбаченому міждержавними угодами.

Копії рішень Фонду або суду про призначення страхових виплат, заяви потерпілих або зацікавлених осіб з усіма необхідними документами зберігаються Фондом.

Через два роки після зупинки страхових виплат зазначені вище документи передаються до архіву для постійного зберігання.

3.6 Фінансування страхування від нещасного випадку

Система фінансування Фонду — це автономна, незалежна система. Фонд проводить збір і акумулює страхові внески страхувальників-підприємств.

Фінансування Фонду здійснюється за рахунок таких джерел:

а) внесків страхувальників (для підприємств — з віднесенням на валові витрати виробництва; для бюджетних організацій — з асигнувань, що виділяються на їх утримання і забезпечення);

б) капіталізованих платежів, що надійшли у випадках ліквідації страховиків;

в) прибуток, отриманий від тимчасово вільних засобів Фонду на депозитних рахунках;

г) коштів, отриманих від стягнення штрафів і пені з підприємств, а також штрафів із працівників, винних у порушенні нормативних актів з охорони праці;

д) добровільних внесків та інших надходжень, одержання яких не суперечить законодавству.

Одним з найважливіших у Законі про страхування від нещасних випадків є положення про те, що працівники не несуть ніяких витрат на страхування від нещасного випадку (ст. 46).

Кошти на здійснення страхування від нещасного випадку не включаються до Державного бюджету України, зараховуються на єдиний централізований рахунок в установах банків, визначених Кабінетом Міністрів України для обслуговування коштів державного бюджету України або спеціалізованого банку, що обслуговує фонди соціального страхування. Кошти страхування від нещасних випадків можуть використовуватися винятково за їх прямим призначенням.

Головним постачальником коштів у Фонд є внески підприємств і організацій завдяки вимогам Закону України "Про страхові тарифи на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" № 660-15 редакція від 03.04.2003. За Законом всі об'єкти виробничо-економічної діяльності поділені на 67 класів ризику настання нещасного випадку. Залежно від класу ризику підприємство щомісячно сплачує у Фонд страхові тарифи у відсотках до фактичних витрат на оплату праці найманих працівників. Страхові тарифи наведені в табл. 1.

Таблиця 1 – Страхові тарифи на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, що спричинили втрату працездатності, з 01.01.2008 року

Клас професійного ризику виробництва	Страховий тариф	Клас професійного ризику виробництва	Страховий тариф	Клас професійного ризику виробництва	Страховий тариф
1	2	3	4	5	6
1	0,66	24	1,20	47	2,14
2	0,67	25	1,23	48	2,16
3	0,68	26	1,29	49	2,18
4	0,69	27	1,35	50	2,35
5	0,70	28	1,41	51	2,37
6	0,72	29	1,48	52	2,42
7	0,73	30	1,50	53	2,44
8	0,75	31	1,51	54	2,47
9	0,76	32	1,55	55	2,56
10	0,78	33	1,56	56	2,64
11	0,80	34	1,67	57	2,91
12	0,82	35	1,68	58	2,92
13	0,83	36	1,76	59	3,00
14	0,85	37	1,77	60	3,38
15	0,90	38	1,86	61	3,66
16	0,94	39	1,87	62	3,80
17	0,96	40	1,89	63	4,09
18	1,03	41	1,90	64	4,30
19	1,06	42	1,93	65	6,51
20	1,07	43	1,95	66	6,62
21	1,08	44	2,00	67	13,60
22	1,09	45	2,01		
23	1,16	46	2,09		

4 ДЕРЖАВНІ ГАРАНТІЇ УМОВ ТА ОХОРОНИ ПРАЦІ

4.1 Гарантії при укладанні трудової угоди (договору) та під час роботи

Закон "Про охорону праці" (ст. 5) встановлює, що умови трудового договору не можуть містити положень, які не відповідають законодавчим та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці, що діють в Україні і додержання законодавства щодо охорони праці стосуються укладання трудового договору як за місцем основної роботи, так і за сумісництвом.

Трудовий договір оформляється наказом чи розпорядженням роботодавця або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу. Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи.

Підприємства, організації, установи в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові щодо вимог законодавства трудові й соціально-побутові пільги для працівників.

Під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці й про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.

Умови праці при укладанні трудового договору можуть бути викладені у самому трудовому договорі, в колективному договорі або правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства. Вказані документи не можуть містити в собі положень, які не відповідають статтям Кодексу законів про працю України (КЗпП), що регламентують питання, пов'язані з охороною праці. Це стосується норм тривалості робочого часу, обмеження часу надурочних робіт, надання необхідних перерв для відпочинку та харчування і додаткових перерв при наявності шкідливих умов праці, вихідних днів і щорічних відпусток.

При наявності на підприємстві відповідних економічних можливостей нормативні пільги і компенсації можуть застосовуватися у більш значних розмірах, виходячи з додаткових зобов'язань, викладених у колективному договорі (угоді).

Протягом дії трудового договору роботодавець або уповноважений ним орган повинен своєчасно інформувати працівника про зміни у виробничих умовах та в розмірах пільг і компенсацій, включаючи й ті, що надають йому додатково.

Роботодавець або уповноважений ним орган зобов'язаний до початку роботи за укладеним трудовим договором роз'яснити працівникові його права і обов'язки, ознайомити з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; проінструктувати з охорони праці і протипожежної охорони.

Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи.

Усі працівники підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності. У разі ушкодження здоров'я чи при моральній шкоді, заподіяній працівникові, він має право на їх відшкодування. Виплата всіх видів компенсацій, передбачених законодавством, здійснюється потерпілому Фондом соціального страхування від нещасних випадків.

Умови праці на робочому місці, безпека технологічних, процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства.

Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася

виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосередньо керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки, членом якої є працівник, або уповноваженої працівником особи з питань охорони праці (якщо профспілка на підприємстві не створювалася), а також страхового експерта з охорони праці. У такій ситуації працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

У разі, коли працівник за станом здоров'я не може виконувати роботу, на яку він наймався, він має бути переведений на легшу роботу відповідно до медичного висновку. Медичний висновок лікарсько-консультаційної комісії (ЛКК) або медико-соціальної експертної комісії (МСЕК) встановлює термін легшої роботи і є обов'язковим для роботодавця. У той же час переведення працівника на іншу (легшу) тимчасову або постійну роботу може відбуватися тільки за його згодою. При переведенні працівника за його згодою на легшу роботу роботодавець повинен у разі потреби встановити йому скорочений робочий день і організувати проведення навчання з набуття іншої професії відповідно до законодавства. При переведенні працівника на іншу постійну нижче оплачувану роботу за ним зберігається його попередній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення.

На час зупинки експлуатації підприємства, цеху, ділянки, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду або службою охорони праці за працівником зберігається місце роботи, а час простою оплачується з розрахунку середнього заробітку.

4.2 Пільги та компенсації за несприятливі умови праці

Роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і

періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці. За результатами періодичних медичних оглядів у разі потреби роботодавець повинен забезпечити проведення відповідних оздоровчих заходів.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок позачерговий медичний огляд працівників:

- за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці;
- за своєю ініціативою, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє йому виконувати свої трудові обов'язки.

За час проходження медичного огляду за працівником зберігаються місце роботи (посада) і середній заробіток.

Працівники, зайняті на роботах з важкими, небезпечними чи шкідливими умовами праці, безкоштовно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством.

Роботодавець може за кошти підприємства додатково встановлювати за колективним договором (угодою) працівникам пільги і компенсації, не передбачені чинним законодавством. Так, може бути передбачено надання працівникам додаткової відпустки за несприятливі умови праці (понад розмірів, встановлених законодавством), додаткового комплекту спецодягу (понад встановлені норми), обладнання додаткових санітарно-побутових приміщень у тих випадках, де нормами ще не передбачено, встановлені залежно від конкретних умов праці додаткових оплачуваних перерв санітарно-оздоровчого призначення або скорочення тривалості робочого часу тощо.

Основним завданням охорони праці на підприємствах є поліпшення умов праці, досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та

виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці і на цій основі зменшити частково або повністю всі види пільг і компенсацій. Але доти, поки залишаються важкі фізичні роботи та роботи з небезпечними і шкідливими умовами, роботодавці повинні дотримуватися встановлених законодавством пільг та компенсацій для працюючих у цих умовах, для того щоб зменшити їх негативний вплив на здоров'я працівників.

Лікувально-профілактичне харчування - засіб підвищення опору організму людини впливу негативних виробничих факторів, зниження захворюваності й запобігання передчасній втомі. Таке харчування надається безкоштовно лише тим працівникам, які виконують важку роботу в специфічних умовах згідно з "Переліком виробництв, професій і посад, робота в яких дає право на безплатне одержання лікувально-профілактичного харчування у зв'язку з особливо шкідливими умовами праці", затвердженим постановою Держкомпраці СРСР і Президією ВЦРПС від 07.01.1977 р. №4/П-1. Харчування надається працівникам у ті дні, коли вони фактично виконують роботу на виробництвах, передбачених цим Переліком.

Безкоштовне молоко в кількості 0,5л видається працівникам, які знаходяться у контакті з хімічними речовинами або фізичними виробничими факторами, що відповідають "Медичним показникам для безплатної видачі молока або інших рівноцінних продуктів робітникам і службовцям, безпосередньо зайнятим на роботах з шкідливими умовами праці", затвердженим Міністерством охорони здоров'я СРСР 22.05.1968 р. Вживання молока сприяє підвищенню опору організму працівника дії токсичних речовин та фізичних факторів, які викликають порушення функції печінки, білкового і мінерального обміну, подразнення слизових оболонок верхніх дихальних шляхів. Молоко нормалізує обмінні процеси і функції організму і сприяє більш швидкому відновленню нормальної діяльності всіх систем життєзабезпечення людини.

Для працюючих, які контактують із свинцем або речовинами, що містять його, замість молока видають безкоштовно продукти, що містять 8-10г пектину

(киселі, мармелад, концентрат пектину з чаєм або фруктові соки).

При роботі в умовах підвищених температур інфрачервоного випромінювання відбувається сильне потовиділення. З потом із організму працівника виділяється ряд необхідних для життєзабезпечення солей. Для збереження нормального стану організму за таких умов суттєве значення має раціональний питний режим. Уживання підсоленої газованої води поряд з іншими санітарно-гігієнічними заходами дозволяє зменшити негативну дію високої температури і променистого тепла.

Оплачувані перерви санітарно-гігієнічного призначення надаються працюючим в холодну пору року на відкритому повітрі або в неопалюваних приміщеннях; вантажникам; розробникам програм та операторам ЕОМ; операторам комп'ютерного набору та деяким іншим категоріям працівників.

Скорочена тривалість робочого часу за роботу в шкідливих умовах праці надається працівникам згідно з "Переліком виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня", затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 21.02.2001р. №163.

Щорічна додаткова відпустка за роботу в шкідливих і важких умовах праці тривалістю до 35 календарних днів згідно із ст. 7 Закону України "Про відпустки" надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, за списком виробництва, цехів, професій і посад, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 р. №1290.

Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки визначається колективним чи трудовим договором і залежить від результатів атестації робочих місць на підприємстві за умовами праці й часу зайнятості працівника в цих умовах.

Право на пільгову пенсію регулюється постановою Кабінету Міністрів України від 16.01.2003 р. №36 "Про затвердження списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на

пільгових умовах". Цією Постановою затверджено Список №1 виробництв, робіт, професій, посад і показників на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими умовами праці, зайнятість в яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах, й Список №2 виробництв, робіт, професій, посад і показників із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість в яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах.

Пільгова пенсія надається за Списком №1 чоловікам при досягненні 50 років, жінкам - 45 років; за Списком №2 - чоловікам - 55 років, жінкам - 50 років.

За роботу в шкідливих умовах праці з урахуванням результатів атестації робочих місць можуть встановлюватися надбавки до заробітної плати в розмірі до 12% на місяць, а за роботу в особливо шкідливих умовах праці - до 24%.

4.3 Охорона праці пільгових категорій працівників

Гарантуючи рівність у правах жінок і чоловіків, Конституція України забезпечує таку рівність не тільки політичними гарантіями, але й спеціальними заходами з охорони праці і здоров'я жінок, створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством.

Держава піклується також про створення сприятливих умов праці неповнолітніх, літніх людей та інвалідів з урахуванням їх фізичних, фізіологічних та інших особливостей. При цьому, з одного боку, створюються умови для повної реалізації прав громадян цих категорій на працю, а з іншого - виключаються можливості негативного впливу роботи на їх здоров'я.

Забороняється використання праці жінок і неповнолітніх осіб віком до 18 років на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, а також залучення жінок та неповнолітніх осіб до підймання та переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці,

на яких забороняється застосування праці жінок, затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я від 29.12.1993 р. № 256, а Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх" — 31.03.1994 р.№46.

Граничні норми підймання і переміщення важких речей для жінок затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я від 10.12.1993 р. №241 (табл.2.1).

Таблиця 2.1 – Граничні норми підймання і переміщення важких речей для жінок

Характер робіт	Граничні норми ваги вантажу, кг
Підймання і переміщення вантажів при чередуванні з іншою роботою (до 2-х разів на годину)	10
Підймання і переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни	7

При цьому:

1. До ваги вантажу, який переміщується, включається вага тари і пакування.

2. При переміщенні вантажу на візках або в контейнерах прикладене зусилля не повинно перевищувати 10кг.

3. Загальна вага вантажу, який переміщується протягом кожного часу робочої зміни, не повинна перевищувати:

- з робочої поверхні – 350 кг;- з підлоги - 175 кг.

граничні норми підймання і переміщення важких речей для неповнолітніх затверджені наказом Головного державного санітарного лікаря України від 22.03.1996р. №59 (табл.2.2).

Таблиця 2.2 – Граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніми.

Календарний вік, років	Граничні норми ваги вантажу, кг.			
	Короткочасна робота		Тривала робота	
	юнаки	дівчата	юнаки	дівчата
14	5	2,5	—	—
15	12	6	8,4	4,2
16	14	7	11,5	5,6
17	16	8	12,6	6,3

При цьому:

1. Короткочасна робота - це до двох (включно) підймань і переміщень вантажу протягом одного часу робочої зміни.

2. Тривала робота - це більше двох підймань і переміщень вантажу протягом одного часу робочої зміни.

Відповідно до ст.178 КЗпП України вагітні жінки згідно з медичним висновком мають бути переведені на легшу роботу, яка виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

Умови раціонального працевлаштування жінок передбачають оптимальну величину навантаження (фізичного, психофізіологічного) та оптимальні умови виробничого середовища, тобто такі умови, які у практично здорових жінок не викликають відхилень у стані здоров'я і суттєвих функціональних змін в організмі на період вагітності.

Підприємства, які використовують працю інвалідів, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-санітарної експертизи (МСЕК) та індивідуальних програм реабілітації, вживання додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників.

У випадках, передбачених законодавством, роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій.

Залучення інвалідів до надурочних робіт і робіт у нічний час не допускається.

Згідно з Законом "Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні" роботодавці зобов'язані враховувати специфіку праці ветеранів і осіб похилого віку. Робоче місце громадян цих категорій має бути обладнано відповідними технічними та іншими засобами, що сприяють збереженню їх здоров'я і працездатності.

4.4 Забезпечення спецодягом та засобами індивідуального захисту

Відповідно до ст. 8 Закону України "Про охорону праці" і ст. 163 КЗпП на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, працівникам видаються безоплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, а також мийні та знешкоджувальні засоби. Працівники, які залучаються до разових робіт, пов'язаних з ліквідацією наслідків аварій, стихійного лиха тощо, що не передбачені трудовим договором, також повинні бути забезпечені зазначеними засобами.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок придбання, комплектування, видачу й утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці та колективного договору.

Згідно з колективним договором роботодавець може додатково, понад встановлені норми, видати працівникові певні засоби індивідуального захисту, якщо фактичні умови праці цього працівника вимагають їх застосування.

Наказом Держнагляд охорони праці від 29.10.1996 р. № 170 затверджене "Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту", згідно з яким засоби індивідуального захисту (ЗІЗ) видаються працівникам тих професій та посад, що передбачені Типовими галузевими нормами безплатної видачі

працівникам спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту, або відповідними галузевими нормами, що введені на підставі типових.

ЗІЗ видаються працівникам згідно з встановленими нормами і строками носіння незалежно від форми власності й сфери дії виробництва, до якої відноситься підприємство, цехи, ділянки й види робіт. З урахуванням специфіки виробництва, вимог технологічних процесів і нормативних актів з охорони праці, за узгодженням з представниками профспілкових органів, за рішенням трудового колективу підприємства, на основі колективного договору, роботодавець може додатково, понад встановлених норм, видати працівникові певні засоби індивідуального захисту.

У разі передчасного зношення цих засобів не з вини працівника роботодавець зобов'язаний замінити їх за свій рахунок. У разі придбання працівником спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів за свої кошти роботодавець зобов'язаний компенсувати всі витрати на умовах, передбачених колективним договором.

В окремих випадках, враховуючи особливості виробництва, роботодавець може за погодженням з уповноваженим з охорони праці трудового колективу підприємства і профспілками замінювати встановлені галузевими нормами частини спецодягу на інші, що не погіршують їх захисні властивості. У тих випадках, коли ЗІЗ не вказані в типових галузевих нормах, але передбачені нормативними актами з охорони праці, вони повинні бути видані працівникам залежно від характеру і умов праці, що виконуються, на строк носіння — до зношення.

ЗІЗ, що видаються працівникам, повинні відповідати характеру і умовам їх застосування і забезпечувати безпеку праці. ЗІЗ, що надходять на підприємство, обов'язково перевіряють на їх відповідність вимогам стандартів та технічних умов, для чого створюється комісія з представників адміністрації, профспілкової організації та уповноваженого з охорони праці трудового колективу підприємства. У разі невідповідності ЗІЗ вимогам нормативно-

технічної документації роботодавець у встановленому порядку подає рекламацию постачальникам із застосуванням заходів майнової відповідальності.

ЗІЗ, що видаються працівникам, є власністю підприємства, обліковуються як інвентар і підлягають обов'язковому поверненню при: звільненні, переведенні на іншу роботу на тому ж підприємстві, для якої видані засоби, не передбачені нормами, а також по закінченні строків їх носіння замість одержаних нових.

Роботодавець зобов'язаний організувати заміну або ремонт спеціального одягу і спеціального взуття, що стали непридатними до використання до закінчення встановленого строку носіння з незалежних від працівника причин. У випадку пропажі ЗІЗ з незалежних від працівника причин, роботодавець зобов'язаний видати йому інший придатний для використання спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту.

ЗІЗ, що використовувалися працівниками, можуть бути видані іншим працівникам тільки після прання, хімічної чистки, дезінфекції та ремонту. Строк носіння таких ЗІЗ залежно від ступеня їх зношеності встановлюється роботодавцем за погодженням з уповноваженим трудового колективу з питань охорони праці та профспілками.

Черговий спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту колективного користування повинні утримуватися в коморі цеху або дільниці і видаватися працівникам тільки на час виконання тих робіт, для яких вони передбачені, або можуть бути закріплені за певними робочими місцями і передаватися однією зміною наступній.

Передбачені нормами теплий спеціальний одяг і спеціальне взуття видають працівникам з настанням холодної пори року. Порядок їх зберігання з настанням теплої пори року визначається роботодавцем. Час користування теплим спеціальними одягом і взуттям встановлюється роботодавцем спільно з уповноваженим трудового колективу з питань охорони праці і профспілками з урахуванням місцевих виробничих і кліматичних умов і включається до

колективного договору підприємства.

Роботодавець не повинен допускати до роботи працівників без встановлених нормами ЗІЗ , а також у несправному, не відремонтованому, забрудненому спеціальному одязі і спеціальному взутті та інших засобах індивідуального захисту , що не відповідають встановленим вимогам.

5 УПРАВЛІННЯ І НАГЛЯД ЗА ОХОРОНОЮ ПРАЦІ

5.1 Система державного управління охороною праці та її організація на виробництві

У нашій країні передбачено управління охороною праці як на державному, так і на галузевому, регіональному і виробничому рівнях.

Концепція управління охороною праці (далі - Концепція) спрямована на реалізацію положень Конституції і Законів України щодо забезпечення охорони життя і здоров'я працівників і процесів трудової діяльності, створення безпечних і нешкідливих умов праці на кожному робочому місці, належних умов для формування у працівників свідомого ставлення до особистої безпеки оточуючих, запровадження нових і вдосконалення існуючих механізмів управління в галузі охорони праці.

Управління охороною праці - це підготовка, прийняття та реалізація правових, організаційних, науково-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності людини у процесі трудової діяльності.

Метою впровадження Концепції є реалізація конституційного права працюючих на належні, безпечні й здорові умови праці шляхом:

- створення та забезпечення функціонування державної, галузевої, регіональної системи управління охороною праці і системи управління охороною праці підприємств, організацій, установ з метою комплексного розв'язання завдань з охорони праці;
- застосування економічних методів управління охороною праці;

- підвищення ролі роботодавця щодо створення (або вдосконалення) системи управління охороною праці на підприємстві й забезпечення на кожному робочому місці безпечних і здорових умов праці;

- зміни підходів до формування нормативно-правової бази про охорону праці з урахуванням міжнародної практики і наукового забезпечення управління охороною праці;

- удосконалення системи мотивації праці посадових осіб органів державного управління охороною праці, роботодавців щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці, працівників щодо додержання вимог охорони праці;

- створення оптимального механізму взаємодії органів державного управління охороною праці й Фонду соціального страхування;

- розмежування напрямів діяльності між місцевими державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування, територіальними органами Держпромгірнагляду та регіональними відділеннями Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві;

- укомплектування органів державного управління та нагляду за охороною праці, служб охорони праці, підприємств кваліфікованими фахівцями з охорони праці;

- відновлення і удосконалення системи підготовки та перепідготовки в навчальних закладах фахівців з охорони праці;

- створення чіткої системи обліку, аналізу стану безпеки і умов праці в державі;

- удосконалення системи довідково-інформаційного забезпечення в галузі охорони праці на основі інформаційних комп'ютерних мереж;

- створення ефективної системи фінансування заходів з охорони праці. Державна політика управління охороною праці визначена у Законі України "Про охорону праці" (ст. 4) і ґрунтується на принципі пріоритетності життя і здоров'я працівників.

Відповідно до Указу Президента України від 24.05.2000 р. № 717/2000

основною метою державної політики в галузі охорони праці є суттєве зниження рівня виробничого травматизму та професійних захворювань.

Державне управління охороною праці проводиться шляхом об'єднання скоординованих дій органів державного управління охороною праці, органів місцевого самоврядування за участю об'єднань роботодавців, професійних спілок та інших представницьких органів з реалізації основних напрямів соціальної політики в галузі охорони праці, спрямованих на створення безпечних і здорових умов праці.

Управління охороною праці на всіх рівнях - державному, регіональному, галузевому, на рівні підприємства, підприємців - базується на законодавчих і нормативно-правових актах з охорони праці.

Подолання кризових явищ у сфері охорони праці вимагає вирішення комплексу невідкладних та першочергових державних заходів.

До числа першочергових завдань у сфері управління охороною праці належать:

- подальше удосконалення і нормативно-правове закріплення системи державного управління охороною праці, оскільки створена в радянський час і достатньо ефективна в стабільних умовах система управління почала давати збої за умов динамічного розвитку соціально-економічних процесів у суспільстві й реформування центральних органів виконавчої влади;

- удосконалення взаємодії між органами, які здійснюють функції управління охороною праці;

- підвищення ролі профспілок, активізація їх діяльності у сфері охорони праці;

- активізація участі працівників та громадських структур у вирішенні питань охорони праці;

- забезпечення реалізації прав працюючих на відшкодування шкоди потерпілим на виробництві, вдосконалення національної системи страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання;

- формування більш відповідального ставлення до питань охорони праці з

боку керівників усіх підприємств, установ, організацій, підвищення статусу служб охорони праці, недопущення їх ліквідації або скорочення чисельності працівників цих служб;

- прискорення перегляду нормативної бази в галузі охорони праці з метою її актуалізації;

- підвищення професійного рівня працівників служб охорони праці;

- створення системи інформаційного забезпечення підприємств нормативно-правовими актами з питань охорони праці;

- врахування всіх факторів, що спричиняють виробничий травматизм і професійні захворювання, реалізація профілактичних заходів в національних програмах поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

Концепція передбачає збереження діючої багатоступеневої структури державного управління охороною праці.

Основним завданням управління охороною праці згідно з Концепцією є:

- 1) опрацювання заходів щодо здійснення державної політики з охорони праці на регіональному й галузевому рівнях;

- 2) підготовка, прийняття та реалізація заходів, спрямованих на забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці; утримання в належному стані виробничого устаткування, будівель і споруд, інженерних мереж, безпечного ведення технологічних процесів; забезпечення працівників засобами індивідуального захисту; організацію і проведення навчання працівників з питань охорони праці; пропаганду охорони праці; облік, аналіз та оцінку стану умов і безпеки праці; забезпечення професійного добору працівників окремих професій; забезпечення страхування працівників від нещасного випадку на виробництві та при профзахворюваннях;

- 3) організаційно-методичне керівництво на регіональному та галузевому рівнях;

- 4) стимулювання інтеграції управління охороною праці в єдину систему загального управління організацією виробництва;

- 5) широке впровадження позитивного досвіду в сфері охорони праці.

До основних функцій управління охороною праці відносяться:

- організація та координація робіт у галузі охорони праці;
- облік, аналіз оцінка показників стану умов і безпеки праці;
- планування та фінансування робіт;
- контроль за дотриманням вимог нормативно-правових актів з питань

охорони праці.

Організація та координація робіт у галузі охорони праці передбачає формування органів управління охороною праці на всіх рівнях управління і всіх стадіях виробничого процесу, визначення обов'язків, прав, відповідальності та порядку взаємодії осіб, які беруть участь у процесі управління, а також прийняття та реалізацію управлінських рішень.

Глибоко помилковою є думка, що робота з охорони праці є прерогативою лише служби охорони праці. Налагодження функціонування системи управління охороною праці (СУОП) необхідно починати перш за все з аналізу функціональних обов'язків усіх посадових осіб підприємства і, якщо необхідно, відповідного їх коригування з метою усунення невідповідностей та зайвого дублювання. Неналежне виконання своїх обов'язків у галузі охорони праці може обернутися травмою на виробництві.

Комплексна оцінка показників стану умов і безпеки праці спрямовані на розробку й прийняття управлінських рішень керівниками усіх рівнів управління. Суть даної функції управління полягає у систематичному обліку показників стану охорони праці, в аналізі отриманих даних та узагальненні причин невиконання вимог законодавства й нормативно-правових актів, а також причин порушення планів з охорони праці, що включали заходи, спрямовані на усунення виявлених недоліків. Аналізу підлягають матеріали про нещасні випадки та професійні захворювання, дані паспортів санітарно-технічного стану умов праці у цеху (на дільниці), результати всіх видів контролю за станом охорони праці, матеріали спеціальних обстежень будівель, споруд, приміщень, обладнання тощо. За матеріалами обліку, аналізу й оцінки стану охорони праці вносяться доповнення та уточнення до оперативних,

поточних і перспективних планів роботи з охорони праці, а також - щодо стимулювання діяльності окремих структурних підрозділів, служб, працівників за досягнуті показники з охорони праці.

Планування робіт з охорони праці повинно здійснюватися з урахуванням результатів аналізу і оцінки стану охорони праці, визначення пріоритетних напрямів діяльності. Планування робіт з охорони праці поділяється на перспективне, поточне й оперативне.

Перспективне планування охоплює найбільш важливі, трудомісткі та довгострокові заходи, виконання яких, як правило, вимагає сумісної роботи кількох підрозділів підприємства. Можливість виконання заходів перспективного планування повинна бути підтверджена обґрунтованим розрахунком необхідного матеріально-технічного забезпечення і фінансових витрат із залученням джерел фінансування. Основною формою перспективного планування робіт з охорони праці є розробка комплексного плану підприємства щодо покращення стану охорони праці.

Поточне планування проводиться у межах календарного року через розробку відповідних заходів у розділі "Охорона праці" колективного договору.

Оперативне планування роботи з охорони праці здійснюється за підсумками контролю стану охорони праці у структурних підрозділах і на підприємстві в цілому. Оперативні заходи щодо усунення виявлених недоліків зазначаються безпосередньо у наказі по підприємству, який видається за підсумками контролю, або у плані заходів як додаток до наказу.

Контроль за дотриманням вимог нормативно-правових актів з питань охорони праці забезпечує дієве управління охороною праці. Будь-яка система управління може надійно функціонувати лише при наявності повної, своєчасної і достовірної інформації про стан об'єкта управління. Одержати таку інформацію про стан охорони праці, а також перевірити виконання планів та управлінських рішень можна тільки на підставі регулярного й об'єктивного контролю.

5.2 Органи державного управління охороною праці

Міжнародно-правова основа національної політики сучасної держави щодо створення всеохоплюючої і перманентної системи профілактики нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань впливає з Конвенції МОП №155 «Про безпеку і гігієну праці та виробничу санітарію». Здійснення цієї системи профілактики не можливе без наявності органів державного управління охороною праці.

Закон України "Про охорону праці" (ст. 31-37) встановлює, що державне управління охороною праці здійснюється:

- Кабінетом Міністрів України;
- спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці;
- міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади;
- Радою Міністрів Автономної республіки Крим, місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування.

До компетенції Кабінету Міністрів України відноситься:

- забезпечення реалізації державної політики в галузі охорони праці;
- подання на затвердження Верховною Радою України загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- спрямування і координація діяльності міністерств та інших центральних органів виконавчої влади щодо створення безпечних і здорових умов праці та нагляду за охороною праці;
- встановлення єдиної державної статистичної звітності з питань охорони праці.

З метою координації діяльності органів державного управління охороною праці створена Національна рада з питань безпечної життєдіяльності населення, яку очолює віце-прем'єр-міністр України.

Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади:

- проводять єдину науково-технічну політику в галузі охорони праці;
- розробляють і реалізують галузеві програми поліпшення стану безпеки,

гігієни праці та виробничого середовища за участю профспілок;

- здійснюють методичне керівництво діяльністю підприємств галузі з охорони праці;
- укладають з галузевими профспілками угоди з питань поліпшення умов і безпеки праці;
- беруть участь в опрацюванні та перегляді нормативно-правових актів з охорони праці;
- організовують навчання і перевірку знань з питань охорони праці;
- здійснюють відомчий контроль за станом охорони праці на підприємствах галузі;
- створюють у разі потреби аварійно-рятувальні служби.

Для координації, удосконалення роботи з охорони праці і контролю за цією роботою в міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади створюються структурні підрозділи з охорони праці.

Крім загальнообов'язкових для всіх міністерств та інших центральних органів виконавчої влади функцій з управління охороною праці, деякі з них виконують ще й спеціальні функції охорони праці.

Міністерство праці та соціальної політики України забезпечує проведення державної експертизи умов праці із залученням служб санітарно-епідеміологічного нагляду Міністерства охорони здоров'я, визначає порядок та здійснює контроль за якістю проведення атестації робочих місць щодо їх відповідності нормативно-правовим актам з охорони праці.

Міністерство охорони здоров'я України розробляє гігієнічно обґрунтовані нормативи показників шкідливих факторів на робочих місцях та в межах робочої зони підприємств, опрацьовує санітарні норми щодо нормативів та методик визначення показників шкідливих факторів, проводить контроль виконання вимог гігієни праці та виробничого середовища, розробляє методику атестації робочих місць тощо.

Міністерство охорони здоров'я з питань надзвичайних ситуацій здійснює заходи щодо запобігання виникненню надзвичайних ситуацій технологічного

характера і зменшенню збитків під час аварій та катастроф, проводить оповіщення населення про загрозу і виникнення надзвичайних ситуацій та інформування його про наявну обстановку, організовує і проводить рятувальні та інші невідкладні роботи.

Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці (Державний комітет України гірничого нагляду, промислової безпеки і охорони праці - Держпромгірнагляд):

- здійснює комплексне управління охороною праці на державному рівні, реалізує державну політику в цій галузі, виконує контроль за виконанням функцій державного управління охороною праці міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, місцевими державними організаціями та органами місцевого самоврядування;

- розробляє за участю міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Фонду соціального страхування від нещасних випадків, всеукраїнських об'єднань роботодавців та профспілок загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і контролю її виконання;

- здійснює нормотворчу діяльність, розробляє і затверджує правила, норми, положення, інструкції та інші нормативно-правові акти з охорони праці та зміни до них;

- координує роботу міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, інших суб'єктів підприємницької діяльності в галузі безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;

- одержує безоплатно від міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, місцевих державних адміністрацій, органів статистики, підприємств, інших суб'єктів підприємницької діяльності відомості та інформацію, необхідні для виконання покладених на нього завдань;

- бере участь у міжнародному співробітництві та в організації виконання

міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, вивчає, узагальнює і поширює світовий досвід з цих питань, опрацьовує і подає у встановленому порядку пропозиції щодо удосконалення і поступового наближення чинного законодавства про охорону праці до відповідних міжнародних та європейських норм.

Рішення, прийняті Держпромгірнаглядом у межах його компетенції, є обов'язковими для виконання всіма міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування, юридичними та фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю.

У галузі охорони праці діяльність місцевих державних адміністрацій повинна спрямовуватися на те, щоб у повсякденному житті набував практичного змісту й підтверджувався найсуттєвіший принцип державної політики - пріоритет життя і здоров'я працівників. За умов ринкової економіки, створення значної кількості підприємств та інших організацій з недержавними формами власності, що не мають галузевого підпорядкування, незмірно зростає значення місцевих органів державної виконавчої влади в організації і контролі безпечних і здорових умов праці, усуненні причин виробничого травматизму та професійних захворювань.

Закони "Про місцеві державні адміністрації" і "Про місцеве самоврядування" передбачають, що захист прав, свобод і законних інтересів громадян є одним з головних принципів, на яких ґрунтується місцеве та регіональне самоврядування. Тобто порушення цих прав, пов'язане з невиконанням вимог законодавства про охорону праці, є об'єктом і змістом діяльності місцевих державних адміністрацій і місцевого самоврядування.

Виходячи з вимог Закону "Про охорону праці", Рада Міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації у межах відповідних територій:

- забезпечують виконання законів і реалізацію державної політики в галузі охорони праці;

- формують за участю представників профспілок і Фонду соціального страхування від нещасних випадків, забезпечують виконання цільових регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також заходів з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів;

- забезпечують соціальний захист найманих працівників, зокрема, зайнятих на роботах із шкідливими й небезпечними умовами праці, вживають заходи до проведення атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці;

- здійснюють контроль за дотриманням суб'єктами підприємницької діяльності нормативно-правових актів про охорону праці;

- вносять пропозиції щодо створення регіональних (комунальних) аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій та об'єктів комунальної власності.

Для виконання вказаних функцій у складі Ради Міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих державних адміністрацій створюють структурні підрозділи з охорони праці, що діють згідно з Типовим положенням, яке затверджується Кабінетом Міністрів України, а також на громадських засадах - Рада з питань безпечної життєдіяльності населення.

Органи місцевого самоврядування у межах своєї компетенції:

- затверджують цільові регіональні програми поліпшення стану безпеки, умов праці та виробничого середовища, а також заходи з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів;

- приймають рішення щодо створення комунальних аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій та об'єктів комунальної власності.

Виконавчі органи сільських, селищних, міських рад забезпечують належне утримання, ефективну і безпечну експлуатацію об'єктів житлово-комунального

господарства, побутового, торговельного обслуговування, спорту і зв'язку, що перебувають у комунальній власності відповідних територіальних громад, додержання вимог щодо охорони працівників, зайнятих на цих об'єктах. Для виконання цих функцій усі селищні, міські Ради створюють у своєму складі відповідний підрозділ або призначають спеціаліста з охорони праці.

Асоціації, корпорації, концерни та інші об'єднання визначають свої повноваження у галузі охорони праці статутами або договорами між підприємствами, які утворили об'єднання. Для виконання делегованих об'єднанням функцій в їх апаратах створюються служби охорони праці.

5.3 Державний нагляд і громадський контроль за охороною праці

Державний нагляд за додержанням законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці відповідно до Закону "Про охорону праці" здійснюють:

- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці;
- спеціально уповноважений державний орган з питань радіаційної безпеки
- спеціально уповноважений державний орган з питань пожежної безпеки;
- спеціально уповноважений державний орган з питань гігієни праці.

Органи державного нагляду за охороною праці не залежать від будь-яких господарських органів, суб'єктів підприємницької діяльності, об'єднань громадян, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування, вони їм не підзвітні і не підконтрольні.

Діяльність органів державного нагляду за охороною праці регулюється Законами України "Про охорону праці", "Про використання ядерної енергії і радіаційну безпеку", "Про пожежну безпеку", "Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення", іншими нормативно-правовими актами та положеннями про ці органи, що затверджуються Президентом України або Кабінетом Міністрів України.

Як уже зазначалося вище, спеціально уповноваженим державним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці є Держпромгірнагляд. Свою

роботу за охороною праці він проводить через територіальні (обласні) управління, галузеві державні інспекції охорони праці, експертно-технічні центри.

Посадові особи Держпромгірнагляду мають право:

- безборонно відвідувати підконтрольні підприємства (об'єкти), виробництва, фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю та здійснювати у присутності роботодавця або його представника перевірку дотримання законодавства з питань, віднесених до їх компетенції;

- одержувати від роботодавця і посадових осіб письмові чи усні пояснення, висновки експертних обстежень, аудитів, матеріали та інформацію з відповідних питань, звіти про рівень і стан профілактичної роботи, причини порушень законодавства та вжиті заходи щодо їх усунення;

- видавати в установленому порядку обов'язкові для виконання приписи (розпорядження) про усунення порушень і недоліків в галузі охорони праці, охорони надр, безпечної експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки;

- забороняти, зупиняти, припиняти, обмежувати експлуатацію підприємств, окремих виробництв, цехів, діляниць, робочих місць, будівель, споруд, приміщень, випуск та експлуатацію машин, механізмів, устаткування, виконання певних робіт, застосування нових небезпечних речовин, реалізацію продукції, а також скасовувати або припиняти дію виданих ними дозволів і ліцензій до усунення порушень, які створюють загрозу життю працюючих;

- притягати до адміністративної відповідальності працівників, винних у порушенні законодавства про охорону праці;

- надсилати роботодавцям подання про невідповідність окремих посадових осіб займаній посаді, передавати матеріали органам прокуратури для притягнення цих осіб до відповідальності згідно із законом.

Держпромгірнагляд організовує і здійснює нагляд:

- за дотриманням у процесі трудової діяльності вимог законодавчих та нормативно-правових актів про охорону праці та відповідності їм діючих

технологій, технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування, транспортних засобів і приладів, у тому числі придбаних за кордоном;

- за безпекою і технічним станом будівель, споруд, обладнання, інших засобів виробництва;

- за своєчасним забезпеченням працівників спецодягом та іншими засобами індивідуального захисту і утримання їх відповідно до чинних нормативно-правових актів;

- за виготовленням, монтажем, ремонтом, реконструкцією, налагодженням і експлуатацією машин, механізмів, устаткування тощо згідно з вимогами охорони праці;

- за відповідністю вимогам охорони праці діючих об'єктів виробничого, соціально-культурного та побутового призначення, а також тих, що будуються і реконструюються;

- за роботою служб внутрішнього контролю стану охорони праці, служб охорони праці та інших структурних підрозділів підприємств щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці тощо.

Експертно-технічними центрами (ЕТЦ) Держпромгірнагляду, що діють згідно з Положенням, затвердженим наказом Держнаглядохоронпраці від 21.11.1994 р. №116, проводяться на госпрозрахунковій основі діагностика устаткування, експертиза на відповідність нормативно-правовим актам про охорону праці проектів виробничих об'єктів, розробка нових технологій, засобів виробництва, колективного та індивідуального захисту працюючих, зразки нових машин і механізмів тощо; специфікація виробів, приладів, устаткування; робота та послуги з питань безпеки праці разом з органами Держпрогінмнагляду; навчання і перевірка знань працівників з питань охорони праці.

Спеціально уповноважений державний орган з питань радіаційної безпеки - Державний комітет України з ядерної та радіаційної безпеки, який згідно з Указом Президента України включено до складу Міністерства охорони навколишнього середовища і ядерної безпеки України (Мінекобезпеки

України).

До функцій органів державного нагляду за радіаційною безпекою належать:

- здійснення державного контролю за додержанням норм і правил ядерної та радіаційної безпеки об'єктів ядерної енергії, правил зберігання, транспортування, застосування і захоронення токсичних, радіоактивних та інших особливо небезпечних речовин і матеріалів;

- визначення критеріїв, затвердження норм і правил з ядерної та радіаційної безпеки, транспортування і зберігання ядерних матеріалів і радіоактивних речовин;

- встановлення порядку видачі й видача окремим особам, які працюють на об'єктах ядерної енергії, дозволу на право керування цими об'єктами і важливими для їхньої безпеки технологічними процесами;

- організація і проведення чи безпосереднє здійснення державної екологічної експертизи проектів, оцінка безпеки ядерних установок і джерел іонізуючих випромінювань;

- здійснення нагляду за розробкою та проведенням заходів, спрямованих на запобігання аваріям на об'єктах ядерної енергії, за готовністю експлуатуючих організацій до ліквідації наслідків аварії;

- встановлення порядку реєстрації об'єктів ядерної енергії, систем і устаткування, важливих для безпеки експлуатації цих об'єктів тощо. Спеціально уповноваженим державним органом з питань пожежної безпеки є Державний департамент пожежної безпеки Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій.

Наглядові функції органів пожежної охорони полягають у нагляді за дотриманням протипожежних норм і правил при проектуванні, будівництві та експлуатації промислових підприємств та житлових і громадських будівель. На органи державного пожежного нагляду покладено контроль за постійною готовністю відомчих пожежних підрозділів і формувань, станом протипожежного обладнання, якістю навчання з питань пожежної безпеки.

Представники органів пожежної безпеки мають право: контролювати стан протипожежної профілактики; давати обґрунтовані приписи з виявлених недоліків, обов'язкові для виконання роботодавцем; вимагати від адміністрації будь-яку документацію стосовно стану пожежної безпеки; накладати адміністративні стягнення за порушення вимог протипожежних правил; зупиняти роботу машин, дільниць, підприємств у разі небезпеки виникнення пожежі.

Спеціально уповноважений державний орган з питань гігієни праці - Міністерство охорони здоров'я України здійснює наглядові функції через санітарно-епідеміологічну службу.

Органи санітарно-епідеміологічної служби проводять державну санітарно-гігієнічну експертизу, гігієнічну регламентацію небезпечних факторів, видають дозволи на їх використання. Вони здійснюють контроль за проведенням санітарно-гігієнічних заходів, спрямованих на ліквідацію та попередження забруднення навколишнього середовища, на покращення умов праці, побуту, відпочинку, а також контроль за впровадженням заходів щодо запобігання професійним захворюванням. Свою роботу санепідемнагляд здійснює через районні, міські й обласні санітарно-епідеміологічні станції, до штату яких входять санітарні інспектори. Органи нагляду узгоджують проекти будівництва та реконструкції підприємств щодо питань гігієни та виробничої санітарії, беруть участь у роботі комісій з введення в дію нових виробничих об'єктів. Санітарні інспектори наділені правами забороняти експлуатацію використання шкідливих речовин у разі можливої негативної дії на людей і навколишнє середовище; регулярно проводити обстеження на підконтрольних об'єктах; вимагати термінової госпіталізації інфекційних хворих тощо.

Суттєвим доповненням до державного нагляду є широке використання громадськості для контролю за умовами і охороною праці.

Громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці здійснюють професійні спілки і уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці.

Фонд соціального страхування від нещасних випадків також перевіряє стан профілактичної роботи та охорони праці на підприємствах, здійснюючи заходи щодо запобігання нещасним випадкам та усунення загрози здоров'ю працюючих, викликані умовами праці.

Професійні спілки здійснюють громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту. У разі загрози життю або здоров'ю працівників профспілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

Профспілки також мають право на проведення незалежної експертизи умов праці об'єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам про охорону праці; брати участь у підготовці нормативно-правових актів з охорони праці; перевіряти виконання відповідних програм і зобов'язань колективних договорів (угод); брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві;

вносити роботодавцям, державним органам управління і нагляду подання з питань охорони праці й одержувати від них аргументовану відповідь.

У разі відсутності профспілки на підприємстві громадський контроль за дотриманням законодавства з охорони праці здійснює уповноважена найманими працівниками особа.

Уповноважені особи з питань охорони праці мають право безперешкодно перевіряти на підприємствах виконання вимог охорони праці і вносити обов'язкові для розгляду роботодавцем пропозиції щодо усунення виявлених порушень нормативно-правових актів з безпеки та гігієни праці.

Для виконання статутних обов'язків роботодавець за свій рахунок організує навчання, забезпечує необхідними засобами і звільняє уповноважених з охорони праці від роботи на передбачений колективним договором строк із

збереженням за ними середнього заробітку.

Не можуть буди ущемлені будь-які законні інтереси уповноважених з охорони праці у зв'язку з виконанням ними обов'язків. Їх звільнення або притягнення до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності здійснюється лише за згодою найманих працівників у порядку, визначеному колективним договором.

Якщо уповноважені з охорони праці вважають, що профілактичні заходи, вжиті роботодавцем, є недостатніми, вони можуть звернутися за допомогою до органу державного нагляду за охороною праці. Вони також мають право брати участь і вносити відповідні пропозиції під час інспекційних перевірок підприємств чи виробництв.

Контроль стану профілактичних робіт з охорони праці на підприємствах Фондом соціального страхування від нещасних випадків покладається на страхових експертів з охорони праці, які мають право:

- безперешкодно в будь-який час відвідувати підприємства для перевірки стану умов і безпеки праці та проведення профілактичної роботи з цих, питань:
- брати участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, а також у перевірці знань з охорони праці працівників підприємств;
- одержувати від роботодавців пояснення та інформацію про стан охорони праці;
- брати участь у роботі комісії з питань охорони праці підприємств;
- вносити органам виконавчої влади, державного нагляду за охороною праці подання про порушення законодавства про охорону праці і вимагати вжиття економічних санкцій або притягнення до відповідальності посадових осіб, які допустили ці порушення, а також про заборону подальшої експлуатації робочих місць, ділянок і цехів, робота яких загрожує здоров'ю або життю працівників;
- складати протоколи про адміністративні правопорушення у випадках, передбачених законом;

- брати участь як незалежні експерти в роботі, комісій з випробувань та приймання в експлуатацію виробничих об'єктів, засобів виробництва та індивідуального захисту, апаратури і приладів контролю.

Страхові експерти з охорони праці проводять свою діяльність відповідно до Положення про службу страхових експертів з охорони праці, профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

5.4 Організація служби охорони праці на підприємстві

Створюючи нове підприємство, організовуючи його роботу, власник зобов'язаний згідно із ст. 13 Закону створити в кожному структурному підрозділі і на робочому місці умови праці відповідно до вимог нормативних актів, а також забезпечити дотримання прав працівників, гарантованих законодавством з охорони праці.

Для реалізації на практиці цих цілей власник створює відповідні служби, призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці; затверджує інструкції про їхні обов'язки, права і відповідальних за виконання покладених на них функцій; розробляє за участі профспілок і реалізує комплексні заходи щодо охорони праці; забезпечує усунення причин, які викликали нещасні випадки і професійні захворювання; розробляє і затверджує положення, інструкції й інші нормативні акти з охорони праці; здійснює постійний контроль за дотриманням працівниками під час виконання ними своїх професійних обов'язків норм і правил охорони праці. Основна частина перелічених робіт покладається на службу охорони праці різних рівнів управління будівництвом, що створюється відповідно до ст. 15 Закону. Діяльність служби визначена НПАОП 0.00-4.35-04 «Типовим положенням про службу охорони праці» (далі — Типове положення [55]). Служба охорони праці створюється на підприємствах незалежно від форм власності і видів їх діяльності для організації виконання правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, професійним

захворюванням і аваріям у процесі праці.

На основі Типового положення з урахуванням специфіки виробництва та видів діяльності, чисельності працівників, умов праці та інших факторів роботодавець розробляє і затверджує Положення про службу охорони праці відповідного підприємства, визначає структуру служби охорони праці, її чисельність, основні завдання, функції та права її працівників відповідно до законодавства.

Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади в Положенні про структурний підрозділ з охорони праці враховують вимоги цього Типового положення.

Порядок створення і організації роботи структурних підрозділів з охорони праці органів місцевого самоврядування визначається відповідно до статті 35 Закону України «Про охорону праці».

Об'єднання підприємств у разі виконання ними делегованих функцій в галузі охорони праці розробляють і затверджують Положення про службу охорони праці відповідно до статті 36 Закону України «Про охорону праці» та цього Типового положення.

Керівники й спеціалісти служби охорони праці за своїми посадами та заробітною платою прирівнюються до керівників і спеціалістів основних виробничо-технічних служб. Професії працівників, які є загальними для всіх видів економічної діяльності, повинні відповідати кваліфікаційним вимогам, зазначеним у Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників (Випуск 1), затвердженому наказом Міністерства праці та соціальної політики від 16 лютого 1998 року № 24 (із змінами).

Навчання та перевірка знань з питань охорони праці працівників служби охорони праці проводяться в установленому законодавством порядку під час прийняття на роботу та періодично один раз на три роки.

Працівники служби охорони праці підприємства у своїй діяльності керуються законодавством України, нормативно-правовими актами з охорони праці, колективним договором та актами з охорони праці, що діють в межах

підприємства.

Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо роботодавцю, а її ліквідація допускається тільки в разі ліквідації підприємства чи припинення використання найманої праці фізичною особою.

Служба охорони праці створюється на підприємствах з кількістю працюючих 50 і більше осіб.

На підприємстві з кількістю працюючих менше 50 осіб функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва особи, які мають відповідну підготовку.

На підприємстві з кількістю працюючих менше 20 осіб для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися сторонні спеціалісти на договірних засадах, які мають виробничий стаж роботи не менше трьох років і пройшли навчання з охорони праці.

Відповідно до цілей служба охорони праці вирішує такі завдання:

1. Розробку ефективної системи управління охороною праці на підприємстві та сприяння удосконаленню діяльності у цьому напрямку кожного структурного підрозділу і кожного працівника в разі відсутності впровадженої системи якості відповідно до ISO 9001. Забезпечення фахової підтримки рішень роботодавця з цих питань.

2. Організація проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози життю або здоров'ю працівників.

3. Вивчення та сприяння впровадженню у виробництво досягнень науки і техніки, прогресивних і безпечних технологій, сучасних засобів колективного та індивідуального захисту працівників.

4. Забезпечення контролю за дотриманням працівниками вимог законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці, положень (у разі наявності) галузевої угоди, розділу «Охорона праці» колективного договору та актів з охорони праці, що діють в межах підприємства.

5. Інформування і надання роз'яснень працівникам підприємства з питань охорони праці.

Широкий спектр завдань, що вирішуються службою охорони праці, визначає її основні функції, до яких відносяться:

1. Розроблення спільно з іншими підрозділами підприємства комплексних заходів для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці, планів, програм поліпшення умов праці, запобігання виробничому травматизму, професійним захворюванням, надання організаційно-методичної допомоги у виконанні запланованих заходів.

2. Підготовка проектів наказів з питань охорони праці і внесення їх на розгляд роботодавцю.

3. Проведення спільно з представниками інших структурних підрозділів і за участю представників профспілки підприємства або, за її відсутності, уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці перевірок дотримання працівниками вимог нормативно-правових актів з охорони праці.

4. Складання звітності з охорони праці за встановленими формами.

5. Проведення з працівниками вступного інструктажу з охорони праці.

6. Ведення обліку та проведення аналізу причин виробничого травматизму, професійних захворювань, аварій, заподіяної ними шкоди.

7. Забезпечення належного оформлення і зберігання документації з питань охорони праці, а також своєчасної передачі її до архіву для тривалого зберігання згідно з установленим порядком.

8. Складання за участю керівників підрозділів підприємства переліків професій, посад і видів робіт, на які повинні бути розроблені інструкції з охорони (безпеки) праці, що діють в межах підприємства, надання методичної допомоги під час їх розроблення.

9. Інформування працівників про основні вимоги законів, інших нормативно-правових актів та актів з охорони праці, що діють в межах підприємства.

10. Розгляд:

- питань про підтвердження наявності небезпечної виробничої ситуації, що стала причиною відмови працівника від виконання дорученої роботи, відповідно до законодавства (у разі необхідності);
- листів, заяв, скарг працівників підприємства, що стосуються питань додержання законодавства про охорону праці.

11. Організація:

- забезпечення підрозділів нормативно-правовими актами й актами з охорони праці, що діють в межах підприємства, посібниками, навчальними матеріалами з цих питань;
- роботи кабінету з охорони праці, підготовки інформаційних стендів, кутків з охорони праці тощо;
- нарад, семінарів, конкурсів тощо з питань охорони праці;
- пропаганди з питань охорони праці з використанням інформаційних засобів.

12. Участь у:

- розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві відповідно до Порядку розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві;
- складанні санітарно-гігієнічної характеристики робочих місць працівників, які проходять обстеження щодо наявності профзахворювань;
- проведенні внутрішнього аудиту охорони праці й атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці;
- роботі комісій з приймання в експлуатацію закінчених будівництвом, реконструкцією або технічним переозброєнням об'єктів виробничого та соціально-культурного призначення, відремонтованого або модернізованого устаткування в частині дотримання вимог охорони (безпеки) праці;
- розробленні положень, інструкцій, розділу «Охорона праці» колективного договору, актів з охорони (безпеки) праці, що діють у межах підприємства;
- складанні переліків професій і посад, згідно з якими працівники повинні

проходити обов'язкові попередні і періодичні медичні огляди;

- організації навчання з питань охорони праці;
- роботі комісії з перевірки знань з питань охорони праці.

13. Забезпечення організаційної підтримки (в разі наявності) роботи комісії з питань охорони праці підприємства.

14. Контроль за:

- виконанням заходів, передбачених програмами, планами щодо поліпшення стану безпеки, гігієни праці й виробничого середовища, колективним договором і заходами, спрямованими на усунення причин нещасних випадків та професійних захворювань;

- проведенням ідентифікації та декларуванням безпеки об'єктів підвищеної небезпеки;

- наявністю в підрозділах інструкцій з охорони праці згідно з переліком професій, посад і видів робіт, своєчасним внесенням в них змін;

- своєчасним проведенням необхідних випробувань і технічних оглядів устаткування;

- станом запобіжних і захисних пристроїв, вентиляційних систем;

- своєчасним проведенням навчання з питань охорони праці, всіх видів інструктажу з охорони праці;

- забезпеченням працівників відповідно до законодавства спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального й колективного захисту, мийними та знешкоджувальними засобами;

- організацією зберігання, прання, хімічного чищення, сушіння, знепилювання і ремонту спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту;

- санітарно-гігієнічними і санітарно-побутовими умовами праці згідно з нормативно-правовими актами;

- своєчасним і правильним наданням працівникам пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці, забезпеченням їх лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними йому харчовими продуктами,

газованою солоною водою, наданням оплачуваних перерв санітарно-оздоровчого призначення тощо відповідно до вимог законодавства та колективного договору;

- дотриманням у належному безпечному стані території підприємства, внутрішніх доріг та пішохідних доріжок;

- організацією робочих місць відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці;

- використанням цільових коштів, виділених для виконання комплексних заходів для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці;

- застосуванням праці жінок, інвалідів і осіб, молодших 18 років, відповідно до законодавства;

- виконанням приписів посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці та поданням страхового експерта з охорони праці;

- проведенням попередніх (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічних обов'язкових медичних оглядів осіб віком до 21 року.

Спеціалісти (працівники) служби охорони праці мають право:

- видавати керівникам структурних підрозділів підприємства обов'язкові для виконання приписи (за формою згідно з додатком) щодо усунення наявних недоліків, одержувати від них необхідні відомості, документацію і пояснення з питань охорони праці. Припис спеціаліста з охорони праці може скасувати лише роботодавець. Припис складають у 2 примірниках, один з яких видають керівникові робіт, об'єкта, цеху, другий залишається і реєструється у службі охорони праці, і зберігається протягом 5 років. Якщо керівник структурного підрозділу підприємства відмовляється від підпису в одержанні припису, спеціаліст з охорони праці надсилає відповідне подання на ім'я особи, якій адміністративно підпорядкований цей структурний підрозділ, або роботодавцю;

- зупиняти роботу виробництв, діляниць, машин, механізмів, устаткування у разі порушень, які створюють загрозу життю або здоров'ю працівників;
- вимагати відсторонення від роботи осіб, які не пройшли передбачених законодавством медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань і не мають допуску до відповідних робіт або не виконують вимоги нормативно-правових актів з охорони праці;
- надсилати роботодавцю подання про притягнення до відповідальності посадових осіб і працівників, які порушують вимоги з охорони праці;
- за поліпшення стану безпеки праці вносити пропозиції про заохочення працівників за активну працю;
- залучати, за погодженням з роботодавцем і керівниками підрозділів підприємства, спеціалістів підприємства для проведення перевірок стану охорони праці.

Діяльність служби охорони праці здійснюється в межах умов праці конкретної організації, тому специфіка цієї організації має вплив і на організацію служби охорони праці, однак є загальні положення, які повинні обов'язково виконуватися:

1. Робота служби охорони праці підприємства повинна здійснюватися відповідно до плану роботи та графіків обстежень, затверджених роботодавцем.
2. Робочі місця працівників служби охорони праці мають розміщуватись (як правило) в окремому приміщенні, забезпечуватися належною оргтехнікою, технічними засобами зв'язку і бути зручними для приймання відвідувачів.
3. Для проведення навчання, інструктажів, семінарів, лекцій, виставок тощо має бути створений кабінет з охорони праці відповідно до Типового положення про кабінет охорони праці, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці від 18.07.97 № 191, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 08.10.97 за № 458/2262.
4. Роботодавець забезпечує стимулювання ефективної роботи працівників служби охорони праці.
5. Працівники служби охорони праці не можуть залучатися до виконання

функцій, не передбачених Законом України «Про охорону праці» і цим Типовим положенням.

6. Служба охорони праці взаємодіє з іншими структурними підрозділами, службами, фахівцями підприємства та представниками профспілки, а за її відсутності — з уповноваженими найманими працівниками особами з питань охорони праці.

Слід зазначити, що служба охорони праці підприємств виконує свою діяльність у тісному контакті з представниками профспілок, комісією з питань охорони праці підприємства.

Однак, на підприємстві можуть працювати особи, які не є членами профспілки, інтереси яких також повинні бути захищені. Цими питаннями покликані займатися уповноважені трудових колективів з питань охорони праці. Їх статут визначений ДНАОП 0.00-4.11-93.

Склад, зміст і порядок ведення документації з охорони праці передбачені зазначеними вище типовими положеннями, а також «Типовим положенням про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці» [54].

5.5 Організація навчання працюючих

5.5.1 Загальні положення

Усі працівники під час прийому на роботу й у процесі роботи згідно із ст. 20 Закону проходять на підприємстві інструктаж (навчання) з питань охорони праці, подання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, про правила поведінки у разі виникнення аварій згідно з «Типовим положенням про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці» — НПАОП 0.00-4.36-05 (далі — Типове положення [54]).

Типове положення спрямоване на реалізацію в Україні системи безперервного навчання з питань охорони праці посадових осіб та інших працівників, подання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварій. Воно встановлює порядок і види навчання, форми перевірки знань. Вимоги цього Типового

положення є обов'язковими для виконання всіма центральними і місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, бюджетними установами та суб'єктами господарської діяльності (далі — підприємства) незалежно від форм власності і видів діяльності. Суб'єкт господарської діяльності, який має намір проводити навчання з питань охорони праці працівників інших суб'єктів господарської діяльності або професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників, які залучаються до виконання робіт з підвищеною небезпекою, повинен одержати відповідний дозвіл Держпромгірнагляду або його територіального органу в порядку, визначеному постановою Кабінету Міністрів України. Нагляд за дотриманням вимог цього Типового положення здійснюють органи державного нагляду за охороною праці, а контроль — служби охорони праці центральних і місцевих органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та підприємств.

Координацію і методичний супровід суб'єктів господарської діяльності, які проводять навчання працівників з питань охорони праці, здійснює Головний навчально-методичний центр Держпромгірнагляду й навчальні підрозділи експертно-технічних центрів Держпромгірнагляду.

Працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі, повинні щороку проходити (за рахунок роботодавця) спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці (перелік робіт з підвищеною небезпекою затверджується Держгпромгірнагляду).

Посадові особи, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного ведення робіт, під час прийняття на роботу і періодично, один раз на три роки, проходять навчання та перевірку знань з питань охорони праці (за участю профспілок) згідно з Типовим положенням, що затверджується Держпромгірнагляду.

Навчання з питань охорони праці і відповідна перевірка знань можуть проводитися як традиційними методами, так і з використанням сучасних технічних методів навчання: аудіовізуальних заходів, комп'ютерних навчально-

контролюючих систем (далі — автоекзаменатори), комп'ютерних тренажерів тощо.

Перевірка знань працівників з питань охорони праці проходить відповідно до тих нормативних актів про охорону праці, додержання яких входить до їхніх функціональних обов'язків.

Перелік питань для перевірки знань з охорони праці працівників з урахуванням специфіки виробництва складають члени комісії і затверджує роботодавець.

Формою перевірки знань з питань охорони праці працівників є тестування, залік або іспит. Останні проводяться за екзаменаційними білетами у вигляді усного або письмового опитування. Результати перевірки знань працівників з питань охорони праці оформляються протоколом засідання комісії (додаток 1 [54]).

Допуск до роботи осіб, які не пройшли належне навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці, заборонений. Якщо робітник під час перевірки одержав незадовільну оцінку, він зобов'язаний у місячний строк пройти повторне навчання і перевірку знань. У той же час додатковий інструктаж може і повинен бути проведений на прохання працівника.

Особам, які під час перевірки знань з питань охорони праці показали задовільні результати, видають посвідчення (додаток 2 [54]). Працівникам, які відповідно до цього Типового положення проходять навчання і перевірку знань з питань охорони праці безпосередньо на своєму підприємстві, видача посвідчень про перевірку знань є обов'язковою тільки для тих, хто виконує роботи підвищеної небезпеки.

У разі незадовільних результатів і повторної перевірки знань питання, що стосується працевлаштування працівника, вирішується відповідно до чинного законодавства.

Особам, які займаються індивідуальною трудовою діяльністю, організаційно-консультативна допомога в навчанні і перевірці знань з питань охорони праці надається місцевими органами Держпромгірнагляду та службою

охорони праці місцевих органів виконавчої влади.

Іноземці й особи без громадянства, які є власниками підприємств або офіційно працюють на підприємствах України, відповідно до чинного в Україні законодавства проходять навчання і перевірку знань з питань охорони праці як громадяни України.

Відповідальність за організацію і удосконалення навчання і перевірки знань працівниками з питань охорони праці, відповідно до вимог цього Типового положення покладається на роботодавця; у структурних підрозділах (цехах, дільницях, лабораторіях, майстернях тощо) — на керівників цих підрозділів, а контроль — на службу охорони праці.

Відповідальність за виконання навчальних планів і програм навчання з питань охорони праці, використання в повному обсязі відведеного для цього навчального часу, якості навчання в закладах освіти (далі — ЗО) працівників, студентів, учнів і вихованців несуть керівники відповідних ЗО.

Контроль за виконанням вимог цього Типового положення здійснюють органи державного нагляду за охороною праці і служби охорони праці центральних і місцевих органів виконавчої влади.

5.5.2 Вивчення основ охорони праці

Вивчення основ охорони праці здійснюється у навчальних закладах під час професійного навчання на підприємствах.

У навчальних закладах основи охорони праці вивчаються:

- у професійно-технічних закладах — під час вивчення предмета «Охорона праці»;
- у вищих навчальних закладах відповідно до наказу Міносвіти України № 420 — під час вивчення нормативних дисциплін «Основи охорони праці» та «Охорона праці в галузі»; окремі питання з охорони праці мають передбачатися у навчальних програмах загальнотехнічних і спеціальних дисциплін.

Зміст і обсяг предмета «Охорона праці» для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, які залучаються до виконання робіт з

підвищеною небезпекою, визначаються типовим навчальним планом і типовою навчальною програмою з предмета «Охорона праці», що затверджуються спеціально уповноваженим органом центральної виконавчої влади в галузі освіти і науки й погоджуються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці.

При цьому теоретична частина предмета «Охорона праці» вивчається обсягом не менше 30 годин, а під час перепідготовки та підвищення кваліфікації — не менше 15 годин. Специфічні питання охорони праці для конкретних професій мають вивчатися в курсах спеціальних і загальнотехнічних дисциплін — з метою поєднання технологічної підготовки з підготовкою з охорони праці, а робочі навчальні програми цих дисциплін повинні включати відповідні питання безпеки праці.

Теоретична частина предмета «Охорона праці» під час професійної підготовки працівників для виконання робіт, які не належать до переліку робіт з підвищеною небезпекою, вивчається в обсязі не менше 10 годин, а під час перепідготовки та підвищення кваліфікації — не менше 8 годин.

Обсяг годин предмета «Охорона праці» не може зменшуватись при розробці робочих навчальних планів і програм.

Під час підготовки в професійно-технічних навчальних закладах працівників за професіями, пов'язаними з роботами підвищеної небезпеки, навчання проводиться з урахуванням вимог Положення про порядок трудового і професійного навчання неповнолітніх професіям, пов'язаним з роботами із шкідливими й важкими умовами праці, а також з роботами підвищеної небезпеки.

5.5.3 Організація навчання з питань охорони праці на підприємстві

Працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи, а також учні, курсанти, слухачі й студенти під час трудового і професійного навчання проходять на підприємстві за рахунок роботодавця інструктажі, навчання та перевірку знань з питань охорони праці, подання першої допомоги потерпілим

від нещасних випадків, а також правил поведінки у разі виникнення аварії.

На підприємствах на основі Типового положення, з урахуванням специфіки виробництва та вимог нормативно-правових актів з охорони праці, розробляють і затверджують відповідні положення підприємств про навчання з питань охорони праці, а також формують плани-графіки проведення навчання та перевірки знань з питань охорони праці, з якими мають бути ознайомлені працівники.

Організацію навчання та перевірки знань з питань охорони праці працівників, у тому числі під час професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації на підприємстві здійснюють працівники служби кадрів або інші спеціалісти, яким роботодавцем доручена організація цієї роботи. Перед перевіркою знань на підприємстві для працівників проводяться лекції, семінари, консультації.

Особи, яких приймають на роботу, пов'язану з підвищеною пожежною безпекою, повинні попередньо пройти спеціальне навчання (пожежно-технічний мінімум). Працівники, зайняті на роботах з підвищеною пожежною небезпекою, один раз на рік проходять перевірку знань відповідних нормативних актів з пожежної безпеки, а посадові особи до початку виконання своїх обов'язків і періодично (один раз на три роки) проходять навчання і перевірку знань з питань пожежної безпеки.

Особи, які суміщають професії, проходять навчання, інструктаж і перевірку знань з питань охорони праці як з їхніх основних професій, так і з професій за сумісництвом.

Перевірка знань працівників з питань охорони праці на підприємстві здійснюється комісією з перевірки знань з питань охорони праці (далі — комісія) підприємства, склад якої затверджується наказом керівника. Головою комісії призначається керівник підприємства або його заступник, до службових обов'язків яких входить організація роботи з охорони праці, а в разі потреби створення комісій в окремих структурних підрозділах, їх очолюють керівник відповідного підрозділу чи його заступник.

До складу комісії підприємства входять спеціалісти служби охорони праці, представники юридичної, виробничих, технічних служб, представник профспілки або уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці. До складу комісії підприємства можуть залучатися страхові експерти з охорони праці відповідного робочого органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України й викладачі охорони праці, які проводили навчання.

Участь представника спеціально вповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці або його територіального управління у складі комісії обов'язкова лише під час первинної перевірки знань з питань охорони праці в працівників, які залучаються до виконання робіт підвищеної небезпеки.

Комісія вважається правочинною, якщо до її складу входить не менше трьох осіб.

Усі члени комісії у порядку, встановленому Типовим положенням, повинні пройти навчання та перевірку знань з питань охорони праці.

Результат перевірки знань з питань охорони праці з робіт, визначених Переліком робіт з підвищеною небезпекою, а також там, де є потреба у професійному доборі, для проведення яких потрібне спеціальне навчання і щорічна перевірка знань з питань охорони праці (додаток 1 [54]).

Особам, які під час перевірки знань з охорони праці виявили задовільні результати, видається посвідчення про перевірку знань з питань охорони праці (додаток 2 [54]). При цьому в протоколі та посвідченні у стислій формі зазначається перелік основних нормативно-правових актів з охорони праці та з безпечного виконання конкретних видів робіт, в обсязі яких працівник пройшов перевірку знань.

Організаційне забезпечення роботи комісії (організація проведення перевірки знань з питань охорони праці, оформлення, облік і зберігання протоколів перевірки знань, оформлення і облік посвідчень про перевірку знань

з питань охорони праці) покладається на суб'єкт господарської діяльності, яким проводилось навчання з питань охорони праці. Термін зберігання протоколів перевірки знань з питань охорони праці не менше 5 років.

Представники профспілок, уповноважені найманими працівниками особи як члени постійно діючих комісій з перевірки знань з питань охорони праці, проходять навчання з питань охорони праці відповідно до Типового положення, а перевірку знань у порядку, визначеному відповідними громадськими організаціями за участю представника спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці.

Страхові експерти з охорони праці Фонду соціального страхування від нещасних випадків та професійних захворювань України як члени постійно діючих комісій з перевірки знань з питань охорони праці проходять навчання з питань охорони праці відповідно до Типового положення, а перевірку знань — у порядку, визначеному правлінням Фонду, за участю представника спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці.

5.5.4 Спеціальне навчання і перевірка знань з охорони праці

Слід зазначити, що особи, які зайняті на роботах, зазначених у Переліку робіт з підвищеної небезпекою та Переліку робіт, де є потреба у професійному доборі (далі — роботи підвищеної небезпеки), проходять щорічне спеціальне навчання і перевірку знань з охорони праці в умовах підприємства. Первинне навчання вони проходять у спеціальних учбових закладах (учбово-курсіві комбінати, коледжі), які мають ліцензію на право навчання і дозвіл Держпромгіннагляду. За результатами навчання і атестації їм видають посвідчення. В умовах підприємства проходять також щорічне навчання і атестацію посадові особи, які відповідають за безпечну експлуатацію об'єктів підвищеної небезпеки

Спеціальне навчання з питань охорони праці може проводитися як на підприємстві, так і іншим суб'єктом господарської діяльності, який має

відповідний дозвіл. Воно є складовою професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, що здійснюється безпосередньо на підприємстві. Цей вид навчання проводиться роботодавцем з урахуванням конкретних видів робіт, виробничих умов праці і функціональних обов'язків конкретних працівників. Навчальні плани й програми затверджуються відповідним наказом.

Перевірка знань проводиться комісією підприємства. У разі відсутності такої комісії на підприємстві перевірка знань здійснюється комісією спорідненого підприємства або територіального управління Держпромгірнагляду.

5.5.5 Навчання і перевірка знань з питань охорони праці посадових осіб

Перелік посад посадових осіб, які проходять навчання і перевірку знань з питань охорони праці (додаток 3 [54]) під час прийняття на роботу і періодично (один раз на три роки) навчаються згідно з Типовими тематичним планом і програмою навчання з питань охорони праці посадових осіб (додаток 4 [54]).

Перші заступники й заступники міністрів, керівників інших центральних органів виконавчої влади, перші заступники й заступники міністрів, керівників інших центральних органів виконавчої влади Ради міністрів Автономної Республіки Крим, заступники керівників обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій; керівники об'єднань підприємств, керівники підприємств (чисельністю понад 1000 працівників), керівники й фахівці служб охорони праці, члени комісій з перевірки знань з питань охорони праці цих підприємств; експерти технічні з промислової безпеки; керівники й викладачі кафедр охорони праці вищих навчальних закладів, керівники і штатні викладачі галузевих навчальних центрів проходять навчання у Головному навчально-методичному центрі Держпромгірнагляду.

Перевірка знань з питань охорони праці цієї категорії посадових осіб проводиться комісією, створеною наказом спеціально вповноваженого

центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці. Очолює комісію Голова (заступник Голови), до складу комісії входять керівники управлінь та відділів цього органу і представники інших органів державного нагляду за охороною праці, а також представники відповідних профспілок.

До складу комісії можуть також залучатися викладачі охорони праці головного навчально-методичного центру Держпромгірнагляду.

Посадові особи районних державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, функціональні обов'язки яких пов'язані із забезпеченням охорони праці; спеціалісти науково-дослідних, конструкторських, проектних і технологічних відділів, які займаються проведенням експертизи проектно-конструкторської документації, на яку поширюються вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, а також ті, які виконують розробки з питань охорони праці; керівники підприємств чисельністю менше 1000 працівників, керівники й спеціалісти служб охорони праці, члени комісій з перевірки знань з питань охорони праці підприємств проходять навчання з питань охорони праці у галузевих навчальних центрах або навчальних закладах та установах, які отримали відповідний дозвіл на навчання з питань охорони праці.

Перевірка знань з питань охорони праці посадових осіб, які пройшли навчання у галузевих навчальних центрах, проводиться комісією, створеною наказом вищого органу. Очолює комісію керівник або заступник керівника цього органу, до службових обов'язків якого входить організація роботи з охорони праці, чи керівник служби охорони праці цього органу.

До складу комісії входять представники органів державного нагляду за охороною праці і відповідних профспілок. До складу комісії можуть також залучатися представники відповідних обласних галузевих структурних підрозділів, інших органів виконавчої влади й місцевого самоврядування, а також викладачі охорони праці того суб'єкта господарської діяльності, де проводилося навчання.

Перевірка знань з питань охорони праці посадових осіб, які пройшли навчання в інших навчальних закладах та установах, проводиться комісією

відповідного територіального управління спеціально вповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці за участю представників інших установ. Перевірка знань з питань охорони праці цієї категорії посадових осіб виконується комісією, створеною наказом спеціально вповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці. Очолює комісію Голова (заступник Голови), до складу комісії входять керівники управлінь і відділів цього органу та представники інших органів державного нагляду за охороною праці, а також представники відповідних профспілок.

До складу комісії можуть також залучатися викладачі охорони праці головного навчально-методичного центру Держпромгірнагляду.

Посадові особи районних державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, функціональні обов'язки яких пов'язані із забезпеченням охорони праці; спеціалісти науково-дослідних, конструкторських, проектних і технологічних відділів, які займаються проведенням експертизи проектно-конструкторської документації, на яку поширюються вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, а також ті, які виконують розробки з питань охорони праці; керівники підприємств чисельністю менше 1000 працівників, керівники та спеціалісти служб охорони праці, члени комісій з перевірки знань з питань охорони праці підприємств проходять навчання з питань охорони праці у галузевих навчальних центрах або навчальних закладах та установах, які отримали відповідний дозвіл на навчання з питань охорони праці.

Перевірка знань з питань охорони праці посадових осіб, які пройшли навчання у галузевих навчальних центрах проводиться комісією, створеною наказом вищого органу. Очолює комісію керівник або заступник керівника цього органу, до службових обов'язків якого входить організація роботи з охорони праці, чи керівник служби охорони праці цього органу.

До складу комісії входять представники органів державного нагляду за охороною праці і відповідних профспілок. До складу комісії можуть також залучатися представники відповідних обласних галузевих структурних

підрозділів, інших органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, а також викладачі охорони праці того суб'єкта господарської діяльності, де проводилося навчання.

Позачергове навчання і перевірка знань з питань охорони праці в порядку, встановленому Типовим положенням, проводиться, якщо комісією з розслідування встановлено факт порушення ними вимог нормативно-правових актів з охорони праці. Позачергове навчання проводиться також з метою ознайомлення з новими нормативно-правовими актами з охорони праці і воно може проводитися у формі семінарів.

5.5.6 Організація проведення інструктажів з питань охорони праці

Працівники під час прийняття на роботу та періодично повинні проходити на підприємстві інструктажі з питань охорони праці, подання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, а також з правил поведінки та дій під час виникнення аварійних ситуацій, пожеж і стихійних лих.

За характером і часом проведення інструктажів з питань охорони праці (далі — інструктажі) поділяються на вступний, первинний, повторний, позаплановий та цільовий (додаток 3 [54]).

Вступний інструктаж проводиться з:

- усіма працівниками, яких приймають на постійну або тимчасову роботу, незалежно від їх освіти, стажу роботи та посади; з працівниками інших організацій, які прибули на підприємство і беруть безпосередню участь у виробничому процесі або виконують інші роботи для підприємства;
- учнями й студентами, які прибули на підприємство для проходження трудового або професійного навчання;
- екскурсантами у разі екскурсії на підприємство.

Вступний інструктаж проводиться спеціалістом служби охорони праці або іншим фахівцем відповідно до наказу (розпорядження) по підприємству, який в установленому Типовим положенням порядку пройшов навчання і перевірку знань з питань охорони праці. Він проводиться в кабінеті охорони праці або в

приміщенні, що спеціально для цього обладнано, з використанням сучасних технічних засобів навчання, навчальних та наочних посібників за програмою, розробленою службою охорони праці з урахуванням особливостей виробництва. Програма і тривалість інструктажу затверджуються керівником підприємства.

Запис про проведення вступного інструктажу робиться в журналі реєстрації вступного інструктажу з питань охорони праці (додаток 5 [54]), який зберігається службою охорони праці або працівником, який відповідає за проведення вступного інструктажу, а також у наказі про прийняття працівника на роботу.

Первинний інструктаж проводиться до початку роботи безпосередньо на робочому місці з працівником:

- новоприйнятим (постійно чи тимчасово) на підприємство або до фізичної особи, яка використовує найману працю;
- який переводиться з одного структурного підрозділу підприємства до іншого;
- який виконуватиме нову для нього роботу;
- відрядженим працівником іншого підприємства, який бере безпосередню участь у виробничому процесі на підприємстві.

Він проводиться з учнями, курсантами, слухачами й студентами навчальних закладів:

- до початку трудового або професійного навчання;
- перед виконанням кожного навчального завдання, пов'язаного з використанням різних механізмів, інструментів, матеріалів тощо.

Первинний інструктаж на робочому місці проводиться індивідуально або з групою осіб одного фаху за діючими на підприємстві інструкціями з охорони праці відповідно до виконуваних робіт.

Повторний інструктаж проводиться на робочому місці індивідуально з окремим працівником або групою працівників, які виконують однотипні роботи, за обсягом і змістом переліку питань первинного інструктажу. Він

проводиться в терміни, визначені нормативно-правовими актами з охорони праці, які діють у галузі, або роботодавцем (фізичною особою, яка використовує найману працю) з урахуванням конкретних умов праці, але не рідше:

- на роботах з підвищеною небезпекою — 1 раз на 3 місяці;
- для решти робіт — 1 раз на 6 місяців.

Позаплановий інструктаж проводиться з працівниками на робочому місці або в кабінеті охорони праці у разі:

- введення в дію нових або переглянутих нормативно-правових актів з охорони праці, а також внесення змін та доповнень до них;

- зміни технологічного процесу, заміни або модернізації устаткування, приладів та інструментів, вихідної сировини, матеріалів та інших факторів, що впливають на стан охорони праці;

- порушень працівниками вимог нормативно-правових актів з охорони праці, що призвели до травм, аварій, пожеж тощо;

- перерв у роботі виконавця робіт більше ніж на 30 календарних днів — для робіт з підвищеною небезпекою, а для решти робіт — понад 60 днів.

Позаплановий інструктаж з учнями, студентами, курсантами, слухачами проводиться під час трудового і професійного навчання у разі порушень ними вимог нормативно-правових актів з охорони праці, що можуть призвести або призвели до травм, аварій, пожеж тощо.

Він може проводитися індивідуально з окремим працівником або з групою працівників одного фаху. Обсяг і зміст позапланового інструктажу визначаються в кожному окремому випадку залежно від причин і обставин, що спричинили потребу його проведення.

Цільовий інструктаж проводиться з працівниками під час:

- ліквідації аварії або стихійного лиха;
- проведення робіт, на які відповідно до законодавства оформлюються наряд-допуск, наказ або розпорядження.

Цільовий інструктаж проводиться індивідуально з окремим працівником

або з групою працівників. Обсяг і зміст цільового інструктажу визначаються залежно від виду робіт, що виконуватимуться.

Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі проводить безпосередній керівник робіт (начальник структурного підрозділу, майстер) або фізична особа, яка використовує найману працю.

Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі завершуються перевіркою знань у вигляді усного опитування або за допомогою технічних засобів, а також перевіркою набутих навичок безпечних методів праці особою, яка проводила інструктаж.

За незадовільних результатів перевірки знань, умінь і навичок щодо безпечного виконання робіт після первинного, повторного чи позапланового інструктажів протягом 10 днів додатково проводяться інструктаж і повторна перевірка знань.

За незадовільних результатів перевірки знань після цільового інструктажу допуск до виконання робіт не надається. Повторна перевірка знань при цьому не дозволяється.

Про проведення первинного, повторного, позапланового та цільового інструктажів та допуск до роботи, особа, яка проводила інструктаж, вносить запис до журналу реєстрації інструктажів з питань охорони праці на робочому місці (додаток 6 [54]).

Сторінки журналу реєстрації інструктажів повинні бути пронумеровані, прошнуровані й скріплені печаткою.

У разі виконання робіт, що потребують оформлення наряду-допуску, цільовий інструктаж реєструється в цьому наряді-допуску, а в журналі реєстрації інструктажів — не обов'язково.

Перелік професій та посад працівників, які звільняються від повторного інструктажу, затверджується роботодавцем. До цього переліку можуть бути зараховані працівники, участь у виробничому процесі яких не пов'язана з безпосереднім обслуговуванням об'єктів, машин, механізмів, устаткування:

- застосуванням приладів та інструментів, зберіганням або переробкою

сировини, матеріалів тощо.

Тематика і порядок проведення інструктажів з питань охорони праці для учнів, курсантів, слухачів, студентів під час трудового і професійного навчання у навчальних закладах визначаються нормативно-правовими актами в галузі освіти.

5.5.7 Стажування, дублювання і допуск працівників до роботи

Новоприйняті на підприємство працівники після первинного інструктажу на робочому місці до початку самостійної роботи повинні під керівництвом досвідчених, кваліфікованих працівників пройти стажування протягом не менше 2—15 змін або дублювання протягом не менше 6 змін. Стажування або дублювання проводиться, як правило, під час професійної підготовки на право виконання робіт з підвищеною небезпекою у випадках, передбачених нормативно-правовими актами з охорони праці.

Працівники, функціональні обов'язки яких пов'язані із забезпеченням безаварійної роботи об'єктів підвищеної небезпеки або з виконанням окремих робіт підвищеної небезпеки (теплові й атомні електричні станції, гірничодобувні підприємства, інші подібні об'єкти, порушення технологічних режимів яких становить загрозу для працівників та навколишнього середовища), до початку самостійної роботи повинні проходити дублювання з обов'язковим проходженням у цей період протиаварійних і протипожежних тренувань відповідно до плану ліквідації аварій.

Допуск до стажування (дублювання) оформляється наказом. У наказі визначається тривалість стажування (дублювання) та вказується прізвище працівника, відповідального за проведення стажування (дублювання).

Перелік посад і професій працівників, які повинні проходити стажування (дублювання), а також тривалість стажування (дублювання) визначаються керівником підприємства. Роботодавцю надається право своїм наказом звільняти від проходження стажування (дублювання) працівника, який має стаж роботи за відповідною професією не менше 3 років або переводиться з

одного підрозділу до іншого, де характер роботи і тип обладнання, на якому він працюватиме, не змінюються.

Стажування (дублювання) проводиться за програмами для конкретної професії, які розробляються на підприємстві відповідно до функціональних обов'язків працівника, і затверджуються керівником підприємства (структурного підрозділу). Воно здійснюється на робочих місцях свого або іншого подібного за технологією підприємства. У процесі стажування працівники повинні виконувати роботи, які за складністю, характером, вимогами безпеки відповідають роботам, що передбачаються функціональними обов'язками цих працівників.

У процесі стажування (дублювання) працівник повинен:

- закріпити знання з правил Безпечної експлуатації технологічного обладнання, технологічних і посадових інструкцій та інструкцій з охорони праці;

- оволодіти навичками орієнтування у виробничих ситуаціях у нормальних і аварійних умовах;

- засвоїти в конкретних умовах технологічні процеси і обладнання та методи безаварійного керування ними з метою забезпечення вимог безпеки праці.

Після закінчення стажування (дублювання) і в разі задовільних результатів перевірки знань з питань охорони праці наказом (розпорядженням) роботодавця (або керівника структурного підрозділу) працівник допускається до самостійної роботи, про що робиться запис у журналі реєстрації інструктажів, у протилежному разі, якщо працівник не оволодів необхідними виробничими навичками чи отримав незадовільну оцінку з протиаварійних та протипожежних тренувань, то стажування (дублювання) новим наказом може бути продовжено на термін не більше двох змін.

5.5.8 Особливості організації і виконання робіт підвищеної небезпеки

Згідно з ДСТУ 2293-99 умови праці — це сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров'я і працездатність людини в процесі виконання ними трудових обов'язків. Отже, безпечні умови праці від умов праці підвищеної небезпеки відрізняються кількістю, якістю і часом впливу небезпечних і/або шкідливих виробничих факторів, а також ступенем захисту від їх впливу на працюючих. «Перелік робіт з підвищеною небезпекою», наведений у Положенні № 15 від 26.01.2005 р. визначає 88 видів робіт підвищеної небезпеки.

До них, зокрема, відносять:

— обслуговування електроустановок, вантажопідйомних кранів, котлів, посудин, що працюють під тиском, газового господарства; ведення бурових і підричних робіт; електрогазозварювання і газове різання металів, практично всі основні будівельно-монтажні роботи.

До особливостей організації і виконання робіт з підвищеною небезпекою слід віднести період підготовки працівників до виконання робіт цього класу, що, природно, починається з навчання.

Навчання працівників, яких готують до виконання робіт з підвищеною небезпекою, проводиться тільки в навчальних закладах, що мають ліцензію Міністерства освіти і науки України і дозвіл Держпромгірнагляду.

У тому випадку, коли працівник успішно освоїв свою професію, але з різних причин мав перерву в роботі більше одного року, він зобов'язаний пройти попереднє навчання на підприємстві. Такий вид спеціального навчання проводиться безпосередньо на підприємстві за програмою, яка включає в себе теоретичні заняття і виробничу практику, погоджені з органами нагляду і затверджені власником підприємства.

Усі види навчання закінчуються прийомом іспитів, оформленням відповідних документів (протоколів, посвідчень). Надалі перевірка знань проводиться щорічно (перед перевіркою, за бажанням працівників, проводяться консультативні заняття).

До складу комісії з перевірки знань входить не менше трьох осіб, які пройшли навчання з охорони праці і мають відповідні документи. Головою комісії є керівник підприємства, членами комісії — фахівці з охорони праці, представники енерго - механічного і юридичного відділів.

У випадку одержання незадовільної оцінки працівник зобов'язаний протягом місяця пройти повторне навчання і перевірку знань. Відповідальність за це покладається на керівників підприємства і структурних підрозділів; контроль — на службу охорони праці.

Якщо працівник ухиляється з тих або інших причин від навчання й інструктажів, з ним розривають трудовий договір (як з особою, що не відповідає виконуваний роботі) і усувають від роботи (ст. 40, 46, 147 КЗпП України).

Під час перевірки знань персоналу, який обслуговує об'єкти, підконтрольні Держпромгірнагляду (крани, котли, посудини, що працюють під тиском, газифіковані об'єкти, електрогазозварювання і т. ін.), у роботі комісії повинен брати участь представник Держпромгірнагляду.

Керівники і спеціалісти малих підприємств, які не мають організацій вищого рівня, навчання і перевірку знань проходять у навчальних центрах, які після перевірки їх матеріальної бази, програмно-методичного забезпечення і знань викладачів з охорони праці, одержали від Держпромгірнагляду дозвіл на проведення цієї роботи; обов'язкова наявність ліцензії Міністерства освіти і науки України на виконання навчальної діяльності.

Якщо виконання робіт на одній площадці проводиться робітниками декількох організацій одночасно, розробляють заходи щодо забезпечення безпеки спільного виконання робіт, а контроль за виконанням цих заходів покладається на службу охорони праці генпідрядної організації.

Якщо роботи виконуються в умовах і на території діючого підприємства, то на робітників діють не тільки несприятливі фактори виробничого середовища, але і фактори того підприємства, на якому виконуються роботи, тобто має місце спільна дія факторів. Тому перед початком робіт на території

діючого підприємства (цеху) замовник (підприємство) і генеральний підрядник за участю субпідрядних організацій зобов'язані оформити акт-допуск (форма акта-допуску — (додаток 3 [46]). Відповідальність за дотримання і виконання заходів, передбачених актом-допуском, несуть керівники як будівельних організацій, так і діючого підприємства.

Перелік робіт, на виконання яких необхідно видавати наряд-допуск, складають, виходячи з обліку видів робіт, запланованих до виконання на основі приблизного переліку робіт, наведеного в додатку 5 [46]. Наряд-допуск затверджується головним інженером будівельної організації. Він видається інженерно-технічним працівником з числа осіб, уповноважених на це наказом керівника будівельної організації. Під час виконання робіт на території діючого підприємства або під ЛЕП, яка його підживлює, наряд-допуск повинен бути підписаний також відповідною посадовою особою діючого підприємства.

Наряд-допуск видається на термін, необхідний для виконання певного обсягу робіт. У разі зміни умов провадження робіт, складу виконавців, відповідальних осіб наряд-допуск анулюється і поновлення робіт можливе тільки після видачі нового наряду-допуску. Особа, що видала наряд-допуск, зобов'язана контролювати виконання відповідальними керівниками робіт заходів щодо забезпечення безпеки праці.

Наряд-допуск оформляють в двох примірниках:

- перший знаходиться в особи, яка видала наряд;
- другий — у відповідального керівника робіт.

Під час робіт на території діючого підприємства наряд-допуск оформлюють у трьох примірниках — третій примірник видається відповідальній особі діючого підприємства.

6. РОЗСЛІДУВАННЯ ТА ОБЛІК НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ

6.1 Розслідування та облік нещасних випадків, профзахворювань і аварій на виробництві

Розслідування проводиться на базі «Положення про розслідування...» №1112 від 25.08.2004 року. Розслідуванню підлягають раптові погіршення стану здоров'я, поранення, травми, в тому числі отримані внаслідок тілесних ушкоджень, заподіяних іншою особою, гострі професійні захворювання і гострі професійні та інші отруєння, теплові удари, опіки, обмороження, утуплення, ураження електричним струмом, блискавкою та іонізуючим випромінюванням, інші ушкодження, отримані внаслідок аварій, пожеж, стихійного лиха, контакту з тваринами, комахами та іншими представниками фауни і флори, що призвели до втрати працездатності на один робочий день чи більше або до необхідності переведення потерпілого на іншу (легшу) роботу терміном не менш як на один робочий день, а також випадки смерті на підприємстві (далі - нещасні випадки). Не є нещасними випадками на виробництві наступні: факт природної смерті, самогубство, або смерть від отруєння при навмисному прийнятті алкоголю чи інших наркотичних речовин. Але це повинно бути доведено матеріалами проведеного розслідування.

За висновками роботи комісії з розслідування нещасні випадки визнаються пов'язаними з виробництвом і не пов'язаними з виробництвом. Пов'язані з виробництвом - це такі, що сталися з працівниками під час виконання трудових (посадових) обов'язків, у тому числі у відрядженнях, а також ті, що сталися під час:

- перебування на робочому місці, на території підприємства або в іншому місці роботи протягом робочого часу, починаючи з моменту до його виходу, або за дорученням роботодавця в неробочий час, під час відпустки, у вихідні та святкові дні;

- приведення в порядок знарядь виробництва, засобів захисту, одягу перед початком роботи і після її закінчення, виконання заходів особистої гігієни;

- проїзду на роботу чи з роботи на транспортному засобі підприємства або на транспортному засобі іншого підприємства, яке надало його згідно з договором (заявою), за наявності розпорядження роботодавця;

- використання власного транспортного засобу в інтересах підприємства з дозволу або за дорученням роботодавця відповідно до встановленого порядку;

- виконання дій в інтересах підприємства, на якому працює потерпілий, тобто дій, які не входять до кола виробничого завдання чи прямих обов'язків працівника (надання необхідної допомоги іншому працівникові, дії щодо попередження можливих аварій або рятування людей та майна підприємства, інші дії за наявності розпорядження роботодавця тощо);

- ліквідація аварій, пожеж та наслідків стихійного лиха на виробничих об'єктах і транспортних засобах, що використовуються підприємством;

- надання підприємством шефської допомоги;

- прямування працівника до (між) об'єкта(ми), обслуговування за затвердженими маршрутами або до будь-якого об'єкта за дорученням роботодавця;

- прямування до міста відрядження і в зворотному напрямку відповідно до завдання про відрядження;

- настання природної смерті працівників під час перебування на підземних роботах або протягом чотирьох годин після виходу на поверхню внаслідок гострої серцево-судинної недостатності.

Нещасні випадки, пов'язані із заподіянням тілесних ушкоджень іншою особою або вбивство працівника під час виконання чи у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків розслідуються і про них складається акт за формою Н-1.

Пов'язаними з виробництвом визнають нещасні випадки, що сталися з працівниками на території підприємства або в іншому місці роботи під час перерви для відпочинку та харчування, а також при перебуванні працівників на території підприємства у зв'язку з проведенням роботодавцем наради, отримання заробітної плати, обов'язковим проходженням медичного огляду тощо, а також у випадках, передбачених колективним договором (угодою).

За висновками роботи комісії з розслідування не визнаються пов'язаними з виробництвом і не складається акт за формою Н-1 про нещасні випадки, що сталися з працівниками:

- під час прямування на роботу чи з роботи пішки, на громадському, власному або іншому транспортному засобі, який не належить підприємству і не використовується в інтересах цього підприємства;

- за місцем постійного проживання на території польових і вахтових селищ;

- під час використання ними в особистих цілях транспортних засобів підприємства без дозволу роботодавця, а також устаткування, механізмів, інструментів, крім випадків, що сталися внаслідок несправності цього устаткування, механізмів, інструментів;

- унаслідок отруєння алкоголем, наркотичними або іншими отруйними речовинами, а також унаслідок їх дії (асфіксія, інсульт, зупинка серця тощо) за наявності медичного висновку, якщо це не викликано застосуванням цих речовин у виробничих процесах або порушенням вимог безпеки щодо їх використання, або якщо потерпілий, який перебував у стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння, був відсторонений від роботи згідно з установленим порядком;

- під час скоєння злочинів або інших правопорушень, якщо ці дії підтверджені рішенням суду;.

За висновками роботи комісії з розслідування про такі нещасні випадки складають акт за формою НПВ (не пов'язаний з виробництвом).

Порядок розслідування та оформлення нещасних випадків:

1. Про кожний нещасний випадок свідок, працівник, який його виявив, або сам потерпілий повинні негайно повідомити безпосередньо керівника робіт чи іншу уповноважену особу підприємства і вжити заходів до надання необхідної допомоги.

2. Керівник робіт у свою чергу зобов'язаний:

- терміново організувати надання медичної допомоги потерпілому, у разі

необхідності доставити його до лікувального закладу;

- повідомити про випадок роботодавця, відповідну профорганізацію;
- по можливості зберегти до прибуття комісії обстановку на робочому місці та устаткування у такому стані, в якому вони були на момент події.

3. Лікувальний заклад про кожне звернення потерпілого з посиланням на нещасний випадок на виробництві без направлення підприємства повинен протягом доби про кожного потерпілого повідомити засобами зв'язку:

- підприємство, де працює потерпілий;
- відповідний робочий орган виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві (далі - Фонд);
- відповідну установу державної санітарно-епідеміологічної служби - у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння).

4. Роботодавець, одержавши повідомлення про нещасний випадок:

- повідомляє про нещасний випадок відповідний робочий орган виконавчої дирекції Фонду; якщо потерпілий є працівником іншого підприємства, - це підприємство; у відповідних ситуаціях - органи Держпромгінрагляду і установи Держсанепідслужби;
- організує його розслідування і утворює комісію з розслідування.

За важкістю нещасні випадки класифікують: легкі, важкі, групові, смерть потерпілого і зникнення працівника. Залежно від важкості розслідування буває звичайне і спеціальне.

Порядок звичайного розслідування:

За наказом до складу комісії включаються: керівник (спеціаліст) служби охорони праці або посадова особа, на яку покладено функції спеціаліста з охорони праці (голова комісії); керівник структурного підрозділу; представник профспілки або уповноважений трудового колективу з питань охорони праці, якщо потерпілий не є членом профспілки, інші особи.

Керівника робіт, який безпосередньо відповідає за охорону праці на місці, де стався нещасний випадок, до складу комісії не включають.

У разі нещасного випадку з можливою інвалідністю до складу комісії

включається також представник відповідного робочого органу виконавчої дирекції Фонду.

Потерпілий або його довірена особа має право брати участь у розслідуванні нещасного випадку.

Комісія з розслідування зобов'язана протягом трьох діб:

- обстежити місце нещасного випадку, опитати свідків і причетних осіб й одержати пояснення потерпілого, якщо це можливо;
- з'ясувати обставини і причини, що призвели до нещасного випадку, визначити, пов'язаний чи не пов'язаний він з виробництвом;
- визначити осіб, які допустили порушення нормативно-правових актів про охорону праці; розробити заходи щодо запобігання подібним нещасним випадкам;
- скласти акт розслідування нещасного випадку за формою Н-5 у трьох примірниках, а також акт за формою Н-1 або акт за формою НПВ про потерпілого у шести примірниках і передати його на затвердження роботодавцю.

Роботодавець повинен протягом доби після закінчення розслідування розглянути й затвердити акти за формою Н-1 або НПВ і Н-5.

Нещасні випадки, про які складаються акти за формою Н-1 або НПВ, беруть на облік і реєструють у спеціальному журналі.

Затверджені акти протягом трьох діб надсилаються:

- потерпілому або його довірній особі - акт Н-1 і акт Н-5;
- керівникові структурного підрозділу, де стався нещасний випадок, для здійснення заходів щодо запобігання подібним випадкам - акт Н-1;
- відповідному робочому органу виконавчої дирекції Фонду - акт Н-1 і копія акту Н-5;
- відповідному територіальному органу Держпромгірнагляду - акт Н-1
- профспілковій організації, членом якої є потерпілий - акт Н-1
- керівникові (спеціалістові) служби охорони праці підприємства або посадовій особі, на яку покладено виконання функцій спеціаліста з охорони

праці - акт за формою Н-1 або НПВ і перший примірник акту Н-5 з усіма матеріалами розслідування.

Акти Н-5, Н-1 або НПВ разом з матеріалами розслідування підлягають зберіганню на підприємстві, працівником якого є потерпілий, протягом 45 років. У разі ліквідації підприємства акти розслідування підлягають передачі правонаступнику, який бере на облік ці нещасні випадки, а в разі його відсутності або банкрутства - до державного архіву.

По закінченні періоду тимчасової непрацездатності або у разі смерті потерпілого роботодавець, який бере на облік нещасний випадок, складає повідомлення про наслідки нещасного випадку за формою Н-2 і в десятиденний термін надсилає його організаціям і посадовим особам, яким було надано акт Н-1 або НПВ.

Контроль за своєчасністю і об'єктивністю розслідування нещасних випадків, їх документальним оформленням і обліком, виконанням заходів щодо усунення причин здійснюють органи державного управління, органи державного нагляду за охороною праці, Фонд відповідно до їх компетенції.

Громадський контроль здійснюють трудові колективи через обраних ними уповноважених з питань охорони праці та профспілки через виборчі органи і своїх представників.

Спеціальне розслідування нещасних випадків:

Згідно з Положенням спеціальному розслідуванню підлягають:

- нещасні випадки із смертельним наслідком;
- групові нещасні випадки, які сталися одночасно з двома і більше працівниками незалежно від тяжкості ушкодження їх здоров'я;
- випадки смерті на підприємстві;
- випадки зникнення працівника під час виконання ним трудових обов'язків;
- важкі нещасні випадки.

1. При наявності одного з вищезазначених випадків роботодавець зобов'язаний негайно передати засобами зв'язку повідомлення за встановленою

формою:

- батькам потерпілого або особі, яка представляє його інтереси;
- відповідному територіальному органу Держпромгірнагляду;
- відповідному органу прокуратури за місцем виникнення нещасного випадку;
- відповідному робочому органу виконавчої дирекції Фонду;
- органу, до сфери управління якого належить це підприємство (а у разі його відсутності - відповідній місцевій держадміністрації або виконавчому комітету органу місцевого самоврядування);
- відповідній установі санітарно-епідеміологічної служби у разі виявлення гострих професійних захворювань (отруєнь);
- профспілковій організації, членом якої є потерпілий;
- вищестоящому профспілковому органу;
- відповідному органу з питань захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій та іншим органам (у разі необхідності).

Зазначені органи повідомляють про нещасний випадок свої вищестоящі органи.

Усі ці органи та організації сповіщаються також у разі, коли смерть потерпілого настала внаслідок нещасного випадку, що стався раніше, спеціальне розслідування цього випадку здійснюється в установленому порядку з використанням матеріалів раніше проведеного розслідування. Спеціальне розслідування організує роботодавець. Розслідування проводиться комісією із спеціального розслідування і призначається наказом керівника територіального органу Держпромгірнагляду за погодженням з органами, представники яких входять до складу комісії.

До складу комісії із спеціального розслідування включаються:

- посадова особа органу державного нагляду за охороною праці (голова комісії);
- представник відповідного робочого органу виконавчої дирекції Фонду;
- представники органу, до сфери управління якого належить підприємство,

а у разі його відсутності - відповідної місцевої адміністрації або виконавчого органу місцевого самоврядування;

- представники роботодавця;

- представники профспілкової організації, членом якої є потерпілий і вищестоящего профспілкового органу, або уповноважений трудового колективу з питань охорони праці, якщо потерпілий не є членом профспілки;

- у разі розслідування випадків виявлення гострих професійних захворювань (отруєнь) спеціаліст відповідної установи державної санітарно-епідеміологічної служби.

Потерпілий або його довірена особа має право брати участь у спеціальному розслідуванні нещасного випадку.

Спеціальне розслідування групового нещасного випадку, під час якого загинуло 2-4 особи, проводиться комісією із спеціального розслідування, яка призначається наказом Держпромгірнагляду або його територіального органу за погодженням з органами, представники яких входять до складу комісії.

Спеціальне розслідування групового нещасного випадку, під час якого загинуло 5 і більше осіб або травмовано 10 і більше осіб, проводиться комісією із спеціального розслідування, яка призначається наказом Держпромгірнагляду, якщо з цього приводу не було прийнято спеціального рішення Кабінету Міністрів України.

Спеціальне розслідування нещасних випадків проводиться протягом не більше 10 робочих днів. У разі необхідності встановлений термін може бути продовжений органом, який призначав розслідування.

За результатами розслідування складають акт спеціального розслідування, а також оформляють інші матеріали, в тому числі картка обліку професійного захворювання (отруєння) на кожного потерпілого за формою П-5, якщо нещасний випадок пов'язаний з гострим професійним захворюванням (отруєнням).

В акті спеціального розслідування нещасного випадку, який стався внаслідок аварії, зазначається її категорія та розмір заподіяної під час аварії

матеріальної шкоди.

Акт спеціального розслідування підписується головою і всіма членами комісії із спеціального розслідування. У разі незгоди із змістом акту член комісії у письмовій формі викладає свою окрему думку.

Акт за формою Н-1 або НПВ на кожного потерпілого складається у двох примірниках, підписується головою та членами комісії із спеціального розслідування і затверджується роботодавцем протягом доби після одержання цих документів.

Для встановлення причин нещасних випадків і розроблення заходів щодо запобігання подібним випадкам комісія має право вимагати від роботодавця утворення експертної комісії із залученням до її роботи експертів за рахунок підприємства.

Роботодавець, працівником якого є потерпілий, компенсує витрати, пов'язані з діяльністю комісії із спеціального розслідування та залучених до її роботи спеціалістів.

Роботодавець у п'ятиденний термін з моменту підписання акту спеціального розслідування нещасного випадку чи одержання припису посадові особи органу державного нагляду за охороною праці щодо взяття на облік нещасного випадку зобов'язаний:

- розглянути ці матеріали і видати наказ про здійснення запропонованих заходів щодо запобігання виникненню подібних випадків;
- притягнути до відповідальності працівників, які допустили порушення законодавства про охорону праці;
- надіслати за рахунок підприємства копії всіх матеріалів з розслідування органам прокуратури та іншим органам, представники яких брали участь у розслідуванні.

Перший примірник матеріалів розслідування залишається на підприємстві (акт спец розслідування, Н-1 або НПВ і матеріали з розслідування) і зберігається протягом 45 років.

Потерпілому або членам його сім'ї, довірений особі надсилається

затверджений акт за формою Н-1 або НПВ разом з копією акту спеціального розслідування нещасного випадку.

Центральний орган виконавчої влади, до сфери управління якого належить підприємство, а в разі його відсутності відповідна місцева держадміністрація або виконавчий орган місцевого самоврядування після одержання матеріалів повинні розглянути обставини і причини нещасного випадку і розробити заходи щодо запобігання подібним випадкам.

Органи прокуратури надають територіальним органам Держпромгінрагляду інформацію про прийняте рішення щодо порушення кримінальної справи у зв'язку нещасним випадком або про відмову в цьому.

6.2 Розслідування і облік нещасних випадків у навчально-виховних закладах

Це розслідування проводиться згідно з "Положенням про порядок розслідування нещасних випадків, що сталися під час навчально-виховного процесу в навчальних закладах".

Положення встановлює єдиний порядок розслідування і обліку нещасних випадків, що сталися з вихованцями, учнями, студентами, курсантами, слухачами, аспірантами (далі учнями і студентами) під час навчально-виховного процесу в навчальних закладах на території України.

Нещасні випадки, що сталися з особами, які працюють на умовах трудового договору (контракту) або залучені до праці в навчальних закладах, підлягають розслідуванню і обліку відповідно до Положення про розслідування нещасних випадків на виробництві.

Розслідуванню підлягають нещасні випадки, що сталися з учнями та студентами і призвели до погіршення стану здоров'я (втрати працездатності) не менше ніж на один день з медичним висновком:

- під час проведення навчальних занять і в перервах між ними відповідно до навчальних, виробничих і наукових планів;
- під час проведення позакласних, позашкільних, позааудиторних та інших

заходів у вихідні, святкові й канікулярні дні, якщо ці заходи здійснюються під безпосереднім керівництвом працівника даного навчального закладу або особою, яка призначена наказом керівника навчального закладу за його згодою;

- під час занять з трудового і професійного навчання, проведення професійних, науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт, виробничої і навчальної практики, які проводяться відповідно до навчальних планів у навчальних закладах або на дільницях (територіях), що їм належать;

- під час перебування (відпочинку) у студентських загонах, таборах праці і відпочинку, навчально-дослідних ділянках тощо;

- під час проведення спортивних змагань, тренувань, оздоровчих заходів, екскурсій, походів, експедицій, організованих навчальним закладом у встановленому порядку;

- під час перевезення учнів і студентів до місць проведення заходів і нарад, а також у разі організованого прямування їх на запланований захід на транспорті або пішки.

За результатами розслідування нещасного випадку під час навчально-виховного процесу складають акт за формою Н-Н.

За результатами розслідування не складають акти за формою Н-Н і не беруть на облік нещасні випадки, що сталися з учнями та студентами:

- внаслідок уживання алкоголю, наркотичних або інших психотропних речовин, а також унаслідок їх дії (асфіксія, інсульт, зупинка серця тощо) за наявності медичного висновку, якщо це викликано застосуванням цих речовин у навчально-виховному процесі або порушенням вимог безпеки щодо їх використання, або якщо потерпілий, який перебував у стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння, був відсторонений від роботи, навчання;

- під час скоєння крадіжок або інших злочинів, якщо ці дії зафіксовано і на них є офіційний висновок суду або прокуратури;

- у разі природної смерті або самогубства.

Відповідальність за правильне і своєчасне розслідування та облік нещасних випадків, складання акта за формою Н-Н, розроблення і виконання заходів

щодо усунення причин нещасного випадку несе керівник навчального закладу.

У випадку відмови адміністрації навчального закладу від складання акта за формою Н-Н, а також у разі незгоди потерпілого із змістом акта за формою Н-Н конфлікт розглядає орган управління освітою вищого рівня у термін не більше десяти днів з моменту подання письмової заяви.

Лікувально-профілактичний заклад, куди доставлено учня або студента, потерпілого внаслідок нещасного випадку, що стався під час навчально-виховного процесу, зобов'язаний на запит керівника навчального закладу видати медичний висновок про характер ушкодження.

Після закінчення строку лікування потерпілого (потерпілих) керівник навчального закладу направляє до органу управління освітою, іншого органу виконавчої влади, засновника (власника), якому належить навчальний заклад, повідомлення про наслідок нещасного випадку.

Нещасні випадки, що сталися з учнями і студентами в побуті та у випадках, не передбачених цим Положенням, розслідують і беруть на облік згідно з Порядком розслідування нещасних випадків невиробничого характеру.

Порядок розслідування та оформлення нещасних випадків:

1. Про кожний нещасний випадок, який стався з учнями та студентами, потерпілий або свідок нещасного випадку негайно сповіщає безпосередньо керівника навчального закладу, який зобов'язаний:

- терміново організувати першу долікарняну медичну допомогу потерпілому, а в разі необхідності - його доставку до лікарняного закладу;
- до прибуття комісії з розслідування по можливості зберігати обстановку на місці в тому стані, в якому вона була на момент події.

Про нещасний випадок, що трапився під час далеких походів, екскурсій або інших заходів поза територією району (міста), керівник заходу, який його проводить, негайно повідомляє також орган управління освітою за місцем події.

Керівник навчального закладу зобов'язаний негайно вжити заходів щодо усунення причин, які призвели до нещасного випадку, повідомити батькам потерпілого і зробити запит щодо висновку лікувального закладу про характер і

тяжкість ушкодження потерпілого.

Керівник навчального закладу, одержавши повідомлення про нещасний випадок, наказом призначає комісію з розслідування у такому складі:

- заступник керівника навчального закладу (голова комісії);
- представник служби охорони праці навчального закладу або особа, на яку наказом керівника покладено ці обов'язки;
- представники відповідного профспілкового органу або уповноважені трудового колективу, якщо потерпілий не є членом профспілки.

Комісія з розслідування нещасного випадку зобов'язана:

- протягом трьох діб провести розслідування нещасного випадку, з'ясувати обставини і причини, розробити заходи щодо усунення причин нещасного випадку, визначити відповідальних за це осіб;
- виявити і опитати свідків та осіб, які допустили порушення нормативно-правових актів з охорони праці, отримати пояснення у потерпілого;
- скласти акт про нещасний випадок за формою Н-Н у п'яти примірниках і направити на затвердження керівникові навчального закладу.

До акту додаються всі матеріали, зібрані комісією.

Керівник навчального закладу протягом трьох діб після закінчення розслідування затверджує акти за формою Н-Н, з яких по одному примірнику направляє:

- потерпілому або особі, яка представляє його інтереси;
- до підрозділу, де стався нещасний випадок;
- начальнику служби охорони праці або особі, на яку покладено ці обов'язки; до архіву навчального закладу;
- до органу управління освітою за місцем навчання потерпілого.

Акт за формою Н-Н підлягає зберіганню в архіві органу управління освітою, навчального закладу протягом 45 років. Інші примірники акту та його копії зберігаються до здійснення всіх запланованих у ньому заходів, але не менше ніж п'ять років.

Нещасний випадок, про який потерпілий за відсутності свідків не

повідомив керівника навчального закладу або наслідки від якого виявилися не одразу, розслідують протягом місяця з дня одержання письмової заяви потерпілого. У цьому разі питання про складання акта за формою Н-Н вирішується комісією з розслідування після всебічної перевірки заяви про нещасний випадок, з урахуванням усіх обставин, медичного висновку про характер травми, можливі причини її походження, свідчень учнів тощо. Одержання медичного висновку покладається на керівника навчального закладу.

Нещасний випадок, що стався на підприємстві, в установі, організації (далі - підприємстві) з учнями і студентами навчальних закладів під час проходження ними виробничої практики або виконання робіт на підприємстві під керівництвом його посадових осіб, розслідується спільно з представником навчального закладу згідно з Положенням про розслідування нещасних випадків на виробництві.

Нещасний випадок, який стався на підприємстві з учнями та студентами, які проходять практику або виконують роботу під керівництвом працівника навчального закладу на дільниці, виділеній підприємством для цієї мети, розслідується органом управління освітою, якому підпорядкований цей навчальний заклад разом з представником підприємства, оформляється актом за формою Н-Н і береться на облік органом управління освітою, навчальним закладом.

Один примірник затвердженого акта Н-Н направляється за місцем навчання потерпілого, другий - до органу управління освітою за підпорядкованістю.

Нещасний випадок, який стався під час проведення дальніх походів, розслідується комісією органу управління освітою, на території якого стався нещасний випадок. У разі неможливості прибуття на місце пригоди представника навчального закладу, з учнем або студентом якого стався нещасний випадок, до складу комісії включається представник однієї з установ, підвідомчих органу управління освітою, що проводить розслідування.

Матеріали розслідування, у тому числі акти Н-Н направляються до органу управління освітою за місцезнаходженням навчального закладу.

Усі нещасні випадки, оформлені актами за формою Н-Н, реєструються органом управління освітою, навчальним закладом у журналі реєстрації нещасних випадків, що сталися з учнями і студентами.

Спеціальне розслідування нещасних випадків

Спеціальному розслідуванню підлягають нещасні випадки:

- групові (одночасно з двома і більше потерпілими незалежно від тяжкості ушкодження їх здоров'я;
- із смертельним наслідком.

1.Про ці випадки керівник навчального закладу зобов'язаний негайно повідомити:

- батьків потерпілого або особу, яка представляє його інтереси;
- лікувально-профілактичний заклад за місцем, де стався нещасний випадок;
- орган управління освітою та інший центральний орган виконавчої влади, якому підпорядкований навчальний заклад;
- прокуратуру, орган внутрішніх справ за місцем, де стався нещасний випадок.

2.Про кожний такий випадок орган управління освітою за місцезнаходженням навчального закладу протягом доби повідомляє Міністерство освіти і науки України й надсилає йому матеріали спеціального розслідування у триденний термін після закінчення розслідування.

Такі самі повідомлення надсилаються, якщо смерть потерпілого настала під час тимчасового звільнення від занять у навчальному закладі в установленому порядку. У таких випадках спеціальне розслідування здійснюється з використанням матеріалів раніше проведеного розслідування.

3.Про такі випадки, що сталися під час далеких походів тощо поза територією району(міста), керівник заходу, що проводиться, негайно повідомляє орган управління освітою, прокуратуру за місцем події, керівника

закладу освіти, де навчається потерпілий.

4. Спеціальне розслідування нещасного випадку, під час якого загинуло від 1 до 4 осіб або травмовано до 10 осіб, проводиться комісією, яка призначається наказом керівника органу управління освітою за місцезнаходженням навчального закладу, за участю представника Міністерства освіти і науки України.

Спеціальне розслідування нещасного випадку, під час якого загинуло 5 і більше осіб або травмовано 10 і більше осіб, проводиться комісією, призначеною наказом Міністерства освіти і науки України.

Нещасні випадки з особливо тяжкими наслідками (у разі загибелі 5 і більше осіб або травмування 10 і більше осіб) розглядаються на засіданні колегії Міністерства освіти і науки України.

5. До складу комісії із спеціального розслідування групового нещасного випадку і випадку зі смертельним наслідком входять:

- керівник (заступник) органу управління освітою (у разі загибелі 5 і більше осіб або травмування 10 і більше осіб) або керівник (заступник) навчального закладу (при менших наслідках нещасного випадку)- голова комісії;

- керівник (заступник) навчального закладу;
- начальник (працівник) служби охорони праці;
- представник педагогічного колективу;
- представник Міністерства освіти і науки України;
- представник профспілки, членом якої є потерпілі.

Залежно від конкретних умов (кількості загиблих, характеру і можливих наслідків аварії тощо) до складу комісії можуть бути включені представники органів Держпромгіннагляду, пожежного нагляду, органів охорони здоров'я, спеціалісти відповідного штабу цивільної оборони і реагування на надзвичайні ситуації та інших органів.

Члени комісії повинні зустрітися з потерпілими або членами їхніх сімей, розглянути і вирішити на місці соціальні питання або внести пропозиції про їх

вирішення відповідним органам, а також дати роз'яснення потерпілим (сім'ям) щодо їхніх прав відповідно до законодавства.

6.Комісія із спеціального розслідування протягом 10 днів розслідує нещасний випадок і складає акт спеціального розслідування, оформляє інші необхідні матеріали та документи. За потреби встановлений термін розслідування може бути продовжений органом, який утворив комісію із спеціального розслідування.

Копії актів спеціального розслідування і форми Н-Н (на кожного потерпілого окремо) і наказ керівника навчального закладу за результатами розслідування направляється до орган)' управління освітою за підпорядкованістю, який зобов'язаний один примірник направляти до Міністерства освіти і науки України, а другий - до іншого органу центральної виконавчої влади.

7.Навчальний заклад, де стався нещасний випадок, компенсує втрати, пов'язані з діяльністю комісії і залученням до її роботи спеціалістів-експертів.

8.Голова комісії, яка проводила спеціальне розслідування нещасного випадку, у п'ятиденний термін після його закінчення направляє матеріали до прокуратури за місцем, де стався груповий або смертельний нещасний випадок.

9.Керівник навчального закладу, органу управління освітою, якому підпорядкований навчальний заклад, зобов'язаний у п'ятиденний термін розглянути матеріали розслідування і видати наказ про вжиття запропонованих комісією заходів щодо запобігання подібним випадкам, а також притягти до відповідальності осіб, які допустили порушення законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці, вимог безпеки проведення навчально-виховного процесу.

Про виконання зазначених заходів керівник навчального закладу письмово повідомляє орган управління освітою за підпорядкованістю.

10.Міністерство освіти і науки України після одержання матеріалів спеціального розслідування повинно розглянути обставини і причини нещасного випадку і за результатами розробити заходи щодо запобігання

подібним випадкам.

11. Навчальний заклад, Міністерство освіти і науки України, інші центральні органи виконавчої влади, органи управління освітою, проводять аналіз причин нещасних випадків, що сталися, розробляють заходи щодо їх запобігання, заслуховують на засіданнях колегій, нарадах стан травматизму серед учасників навчально-виховного процесу.

12. Контроль за правильним і своєчасним розслідуванням та обліком нещасних випадків, що сталися з учнями та студентами під час навчально-виховного процесу, а також за виконанням заходів щодо усунення причин нещасних випадків здійснюють Міністерство освіти і науки України, інші центральні органи виконавчої влади, органи управління освітою на місцях.

Міністерство освіти і науки України здійснює оперативний облік загальної кількості потерпілих, у тому числі під час групових нещасних випадків та інших нещасних випадків зі смертельним наслідком.

6.3 Розслідування і облік нещасних випадків невиробничого характеру

Це розслідування проводиться згідно з "Порядком розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру" №270 від 22.03.2001 р.

Під нещасними випадками невиробничого характеру слід розуміти не пов'язані з виконанням трудових обов'язків травм, які призвели до ушкодження здоров'я потерпілих.

Розслідуванню згідно з цим Порядком підлягають нещасні випадки, що сталися під час:

- прямування на роботу чи з роботи пішки, на громадському, власному або іншому транспортному засобі, що не належить підприємству, установі або організації (далі - організації") і не використовується в інтересах цієї організації;

- переміщення повітряним, залізничним, морським, внутрішнім водним, автомобільним транспортом, в електротранспорті, метрополітені, на канатній дорозі, фунікулері та на інших видах транспортних засобів;

-виконання громадських обов'язків (рятування людей, захист власності, правопорядку тощо, якщо це не входить до службових обов'язків);

- виконання донорських функцій;

- участь у громадських акціях (мітингах, демонстраціях, агітаційно-пропагандистській діяльності тощо);

- участь у культурно-масових заходах, спортивних змаганнях;

- проведення культурних, спортивних та оздоровчих заходів, не пов'язаних з навчально-виховним процесом у навчальних закладах;

- використання газу в побуті;

- вчинення протиправних дій проти особи, її майна;

- користування або контакту із зброєю, боєприпасами та вибуховими матеріалами;

- виконання робіт у домашньому господарстві, використання побутової техніки;

- стихійного лиха;

- перебування у громадянських місцях, на об'єктах торгівлі та побутового обслуговування, у закладах лікувально-оздоровчого, культурно-освітнього та спортивно-розважального призначення, в інших організаціях.

Факт ушкодження здоров'я внаслідок нещасного випадку встановлює і засвідчує лікувально-профілактичний заклад.

Документом, який підтверджує ушкодження здоров'я особи, є листок непрацездатності чи довідка лікувально-профілактичного закладу.

Нещасні випадки розслідуються незалежно від того, був потерпілий чи ні у стані алкогольного або наркотичного сп'яніння.

Лікувально-профілактичні (далі - лікувальні) заклади, до яких звернулися або були доставлені потерпілі внаслідок нещасних випадків, протягом доби надсилають письмове повідомлення за встановленою формою:

- про нещасний випадок із смертельним наслідком, а також про груповий нещасний випадок, - до районної держадміністрації (виконавчому органу міської, районної у місті ради);

- про нещасний випадок із смертельним наслідком, пов'язаний із заподіянням тілесних ушкоджень іншою особою, а також нещасний випадок, що стався внаслідок контакту із зброєю, боєприпасами та вибуховими матеріалами або під час дорожньо-транспортної пригоди, - до органу внутрішніх справ.

Повідомленім про нещасні випадки із смертельним наслідком надсилаються також до органу прокуратури. Лікувальні заклади, до яких звернулися або були доставлені потерпілі, ведуть реєстрацію нещасних випадків в окремому журналі за встановленою формою.

Порядок розслідування нещасних випадків

Розслідування нещасних випадків проводиться з метою визначення обставин та їх причин. На підставі результатів розслідування розробляються заходи щодо запобігання подібним випадкам, а також щодо вирішення питань соціального захисту потерпілих.

У процесі розслідування беруться до уваги листок непрацездатності чи довідка лікувального закладу, а також пояснення потерпілого та свідчення очевидців.

1. Розслідування нещасних випадків із смертельним наслідком та групових у разі смерті хоча б одного з потерпілих, пов'язаних із заподіянням тілесних ушкоджень іншою особою, а також тих, що сталися внаслідок контакту із зброєю, боєприпасами та вибуховими матеріалами, проводиться органами внутрішніх справ або прокуратури.

2. Районна держадміністрація протягом доби з часу надходження від лікувального закладу повідомлення про нещасний випадок (за винятком нещасних випадків із смертельним наслідком) приймає рішення щодо утворення комісії з розслідування нещасного випадку.

До роботи комісії з розслідування можуть залучатися:

- представники організації, де працюють або навчаються потерпілі;
- представники організації, на території чи об'єкті якої стався нещасний випадок;

- представники органів охорони здоров'я, освіти, захисту прав споживачів;
- експерти страхової компанії (якщо потерпілий був застрахований).

3. Розслідування нещасного випадку проводиться протягом 10 календарних днів після утворення комісії. У разі потреби цей термін може бути продовжений керівником органу, який призначив розслідування.

За результатами розслідування складається акт за формою НТ (невиробничий травматизм), який затверджується керівником організації, що проводила розслідування.

Необхідна кількість примірників акта визначаються в кожному окремому випадку.

4. Акт за формою НТ надсилається:

- потерпілому або особі, яка представляє його інтереси;
- районній держадміністрації (виконавчому органу міської, районної у місті ради);
- організації, де працює або навчається потерпілий;
- організації, яка відповідальна за безпечний стан території чи об'єкта, де стався нещасний випадок.

Копія акту надсилається органам внутрішніх справ, прокуратури та іншим організаціям на їх запит.

При групових нещасних випадках акт НТ складається на кожного потерпілого окремо.

Для складання акта НТ використовуються класифікатори подій, що призвели до нещасного випадку, причин нещасного випадку та місця подій наведені в додатках до Порядку розслідування.

Акти за формою НТ на нещасні випадки з працюючими особами зберігаються в організації разом з матеріалами розслідування протягом 45 років. Акти за формою НТ та матеріали розслідування нещасних випадків і непрацюючими особами зберігаються протягом трьох років у архіві районної держадміністрації.

5. Реєстрація нещасних випадків, за результатами розслідування яких

складаються акти за формою НТ, проводиться районними держадміністраціями та організаціями, які проводили розслідування, у журналі за встановленою формою.

6. Організація, яка відповідальна за безпечну життєдіяльність населення на території чи об'єкті, де стався нещасний випадок, здійснює запропоновані комісією, що проводила розслідування, заходи щодо усунення причин подібних випадків;. Про здійснення зазначених заходів керівник організації у письмовій формі повідомляє районну держадміністрацію у термін, зазначений в акті за формою НТ.

9. Облік нещасних випадків та аналіз причин їх виникнення проводять районні держадміністрації на підставі звітів про нещасні випадки за встановленою формою, які щомісяця надсилаються лікувальними закладами.

6.4 Звітність про травматизм і стан охорони праці

Держнагляд охорони праці затвердило наказом № 27 від 31.03.1994 р. і узгодило з Міністерством статистики, Міністерством праці і соціальної політики і Міністерством охорони здоров'я "Єдину державну систему показників обліку умов і безпеки праці". Ця система налічує шість розділів:

1. Стан умов праці. У цьому розділі станом на 31 грудня поточного року наводяться дані: про кількість робочих місць (з усієї їх чисельності), які атестовані на відповідність нормативно-правовим актам про охорону праці; кількість місць, які підлягають ліквідації і скільки з них ліквідовано у звітному році; чисельність працюючих на робочих місцях в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам з розділом по шкідливих факторах впливу, умовах перевищення гранично допустимих концентрацій і перевищення нормативів важкості і напруженості праці; чисельність працюючих на роботах, заборонених чинними нормативно-правовими актами про охорону праці; у нічну зміну у три-чотири змінному режимі; під впливом двох і більше підвищених рівнів та концентрацій шкідливих факторів.

Стан безпеки праці. В цьому розділі наводяться дані: з усієї кількості

наявних машин, механізмів, устаткування, транспортних засобів, технологічних процесів про ті, які не відповідають нормативно-правовим актам про охорону праці, вичерпали передбачений ресурс роботи, мають сертифікат; про кількість будівель і споруд (з усієї наявної кількості), які не пройшли капітального ремонту; технічний стан яких не відповідає будівельним нормам і правилам або які знаходяться в аварійному стані; про кількість працівників, які повинні проходити і які пройшли щорічну перевірку знань з питань охорони праці; про кількість працівників служб охорони праці.

2. Пільги й компенсації за роботу в шкідливих умовах. Наводяться дані: про види встановлених на підприємстві пільг (з урахуванням кількості осіб, у тому числі жінок), згідно з нормативно-правовими актами з охорони праці і призначені самим підприємством; про чисельність працівників, яким виплачена компенсація за час вимушеного простою через небезпечність виконання робіт, у тому числі через їх припинення органами Держнагляду за охороною праці.

3. Суми відрахувань за шкідливі умови праці. Включаються суми коштів, виплачених підприємством від застосування органами Держнагляду за охороною праці штрафних санкцій та виплачених за підвищеними тарифами у Фонд соціального страхування від нещасних випадків і професійних захворювань.

4. Забезпеченість засобами індивідуального захисту. Вказується загальна чисельність працюючих, яким видаються безкоштовно різні засоби індивідуального захисту, в тому числі за видами (спецодяг, спецвзуття, захисні щитки, захисні окуляри, запобіжні пояси, захисні каски, респіратори, протигази, діелектричні рукавиці, навушники та протишумові вкладиші),

5. Санітарно-побутове забезпечення. Показується загальна площа санітарно-побутових приміщень на підприємстві, в тому числі характеристики (кв. метри, кількість місць, кранів, сан. приладів тощо) за видами приміщень - гардеробні, душові, умивальні, убиральні, приміщення для сушіння спецодягу, кімната особистої гігієни жінок.

Згідно з Єдиною державною системою показників Міністерства, державні

комітети, концерни, корпорації, інші об'єднання підприємств, що створені за галузевим принципом, Рада Міністрів Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські держадміністрації повинні до 1 березня наступного за звітним роком подати в Держпромгірнагляд звіт за узагальненою "Єдиною державною системою показників обліку умов і безпеки праці".

Усі підприємства, установи і організації незалежно від форм власності, видів діяльності та підлеглості звітують про стан: і умови праці за минулий календарний рік (на 31 січня наступного року) за двома формами звітності:

1) Форма №1-ПВ (умови праці) "Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу у шкідливих умовах за рік". Ця форма надсилається до 31 січня обласному (районному, міському) органу державної статистики за його вказівкою; своїй вищій організації (при її відсутності - обласній, міській, районній держадміністрації); територіальному управлінню Держпромгірнагляду (за його вказівкою). Ця форма містить тільки два розділи із системи показників: "Стан умов праці" і "Пільги та компенсації за роботу в шкідливих умовах". При її заповненні слід керуватися роз'ясненнями Держкомстату від 15.08.2002р. №6-2-7/186.

2) Форма №1-УБ (відомча) "Звіт про стан умов та безпеки праці за рік". Вона надсилається до 31 березня своїй вищестоящій організації або обласній, районній, міській держадміністрації; територіальному управлінню Держпромгірнагляду (за його вказівкою); обласній (районній, міській) санітарно-епідеміологічній службі (за її вказівкою). Форма містить чотири розділи: "Стан умов і безпеки праці", "Забезпечення засобами індивідуального захисту", "Санітарно-побутове забезпечення", "Суми відрахувань за шкідливі умови праці".

Показники Єдиної державної системи використовуються при вивченні і аналізі стану умов і безпеки праці, для розробки комплексних заходів досягнення встановлених нормативів охорони праці і підвищення її існуючого рівня.

Крім цієї Єдиної системи, підприємства, установи і організації звітують ще

по декількох статистичних формах, що стосуються охорони та умов праці.

Дані про нещасні випадки та їх наслідки на виробництві наводяться у державній статистичній звітності за формою №7-ТНВ "Звіт про травматизм на виробництві та його матеріальні наслідки у році", затвердженій наказом Держкомстату України від 14.08.2002р. №309. Цей звіт надсилається до 25 січня статистичному органу за місцем знаходження підприємства, організації (за його вказівкою); своїй вищестоящій організації (місцевому органу державної виконавчої влади) і включає три розділи:

У розділі 1 наводиться кількість потерпілих при нещасних випадках на виробництві як загальна, так і з розподілом по категоріям працюючих (жінок, підлітків), тяжкості наслідків (на 1 робочий день і більше, смертельних), кількості людино-днів непрацездатності.

У розділі 2 наводяться матеріальні наслідки нещасних випадків на виробництві - виплати підприємства потерпілим і органам соціального захисту.

У розділі 3 дається розподіл кількості потерпілих при нещасних випадках на виробництві за основними видами подій та причинами нещасних випадків.

Дані про причини тимчасової непрацездатності працюючих на підприємствах, в установах та організаціях наводяться у державній статистичній звітності за формою №23 ТН "Звіт про причини тимчасової непрацездатності".

Крім того, навчальні заклади освіти згідно з Положенням про порядок розслідування нещасних випадків представляють щорічні звіти за формою НВ "Звіт про травмування під час навчально-виховного процесу в навчальних закладах". Цей звіт подають навчальні заклади незалежно від форм власності і підпорядкування:

- Дошкільні, позашкільні, загальноосвітні навчальні заклади районним (міським) управлінням (відділенням) освіти місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування до 15.01.

- Районні (міські) управління (відділення) освіти, професійно-технічні навчальні заклади - управлінням освіти і науки обласних держадміністрацій до 01.02.

- Управління освіти і науки обласних держадміністрацій — Міністерству освіти і науки України до 10.02.

- Вищі навчальні заклади, підпорядковані Міністерству освіти Автономної Республіки Крим, управлінням освіти і науки обласних держадміністрацій - за підпорядкованістю до 01.02.

- Вищі навчальні заклади - Міністерству освіти і науки України, іншим центральним органам виконавчої влади за підпорядкованістю до 10.02.

- Навчальні заклади, що не належать до державної власності, а також ті, що не мають права юридичної особи, - за підпорядкованістю до 01.02.

Згідно з "Порядком розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру" районні держадміністрації (виконавчі органи міських, районних у містах рад) надсилають узагальнений "Звіт про нещасні випадки невиробничого характеру за рік" до обласних держадміністрацій щокварталу до 15 числа місяця, що настає за звітним періодом, а також за рік - до 31 січня наступного за звітним року.

Обласні держадміністрації проводять аналіз одержаних звітів, узагальнюють їх і подають Держпромгіннагляду відповідно до 25 числа наступного за звітним кварталом місяця .

7.ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ПОРУШЕННЯ ВИМОГ АКТІВ З ОХОРОНИ ПРАЦІ

7.1 Дисциплінарна відповідальність за порушення законодавства про охорону праці

Розділ VIII Закону України "Про охорону праці" присвячений відповідальності за порушення законодавства про охорону праці . Згідно зі ст. 44 Закону про порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їх організацій та об'єднань винні притягаються до дисциплінарної,

адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із Законом.

Дисциплінарна відповідальність працівників за порушення трудової дисципліни, за невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків, у тому числі в галузі охорони праці, полягає в тому, що накладене на робітника дисциплінарне покарання вимушено тягне за собою не вигідні для нього наслідки.

Виконувати вимоги охорони праці, виробничої безпеки і виробничої санітарії та гігієни праці зобов'язують працівника КЗпП (ст. 139, 159), Закон України "Про охорону праці" (ст. 14), правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства, норми колективних договорів (угод), інші нормативно-правові акти. Відповідні умови можуть бути внесені і в контракти, які з включаются з працівниками.

Приводом для притягнення до дисциплінарної відповідальності робітників є порушення законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці та їх дії, спрямовані на створення перешкод для виконання посадовими особами, органами державного нагляду за охороною праці їх повноважень. Перелік основних повноважень посадових осіб цих органів наведено у ст. 39 Закону України "Про охорону праці".

Створення робітниками перешкод для діяльності представників професійних спілок, спрямованої на виконання своїх повноважень, передбачених КЗпП України (ст. 244) і Законом України "Про охорону праці" (ст. 41), є приводом для притягнення винних робітників до дисциплінарної відповідальності. Ст. 147 КЗпП встановлені такі дисциплінарні стягнення: догана та звільнення з роботи. Законодавством, уставами і положеннями про дисципліну, які діють у деяких галузях економічної діяльності (транспорт, хімічна промисловість, гірничодобувна промисловість тощо), можуть бути передбачені для окремих категорій працівників та інші дисциплінарні стягнення.

Накладати дисциплінарні стягнення на працівників може орган, який має

право прийняття на роботу цього працівника (обрання, призначення на посаду, затвердження на посаді) ,а також вищі виконавчі органи. Дисциплінарне стягнення на робітника за порушення законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод для діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці і представників професійних спілок може бути накладено за ініціативою органів, які здійснюють державний і громадський контроль за охороною праці (органи державного нагляду за охороною праці, професійні спілки, спеціалісти служби охорони праці підприємств, уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці, комісія з питань охорони праці підприємств відповідно до їх повноважень). Так, фахівці служби охорони праці на підприємстві мають право вимагати від посадових осіб усунення від роботи працівників, які не пройшли медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань з охорони праці, не мають допуску до відповідних робіт або порушують нормативно-правові акти про охорону праці.

Профспілковий орган, який підписав колективний договір, має право вимагати від роботодавця чи уповноваженого ним органу розірвання трудового договору (угоди) з керівником підрозділу або усунення його з посади, якщо від порушує законодавство про працю або охорону праці.

Дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням провини, але не пізніше одного місяця від дня його виявлення, не рахуючи часу вивільнення робітника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців від дня здійснення провини (ст. 148 КЗпП України).

Перед тим, як накласти дисциплінарне стягнення, роботодавець або уповноважений ним орган повинен отримати від працівника, що допустив провину, письмового пояснення. У випадку, коли працівник не представив пояснення в установлений термін, дисциплінарне стягнення може бути

накладене на основі тих матеріалів, що є у роботодавця.

У випадку, коли працівник відмовляється надати пояснення, про це повинен бути складений акт за підписами посадової особи і працівників підприємства, які були свідками цієї відмови.

За кожне порушення може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. При виборі виду дисциплінарного стягнення враховується ступінь тяжкості провини та заподіяна шкода, обставини, за яких здійснена провина, минула робота працівника тощо. Стягнення оголошується у наказі та повідомляється працівнику під розпис.

7.2 Адміністративна відповідальність за порушення законодавства про охорону праці

Адміністративна відповідальність настає за будь-які посягання на загальні умови праці:

Ст. 44 Закону України "Про охорону праці" є загальною нормою, вона не встановлює безпосередньо конкретних санкцій за те чи інше адміністративне порушення, а відсилає до адміністративного законодавства, обмежуючись визначенням двох основних груп порушень, за які може наступити така міра відповідальності, як адміністративне стягнення.

До інших відносять: порушення законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці;

створення перешкод для діяльності посадових осіб органів державного нагляду і представників професійних спілок.

Адміністративній відповідальності підлягають особи, які досягли на час здійснення адміністративного правопорушення шістнадцятирічного віку.

На даний час діючими законодавчими актами щодо адміністративних порушень є Кодекс України про адміністративні правопорушення і Закон України "Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення", підписаний Президентом України 05.00.2001 р. №2342-III.

Відповідно до ст.41 Кодексу України про адміністративні правопорушення

порушення вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів з охорони праці тягне за собою адміністративну відповідальність у вигляді накладання штрафу на працівників, зокрема, посадових осіб підприємств, установ, організацій, а також громадян - власників підприємств чи уповноважених ними осіб.

Окрему групу складають протиправні (ненавмисні або необережні) дії або бездіяльність, спрямовані на утворення перешкод для діяльності посадових осіб державного нагляду і представників професійних спілок. До них відносяться: ухилення осіб, які представляють роботодавця або уповноважені ним органи, профспілки, інші уповноважені трудовим колективом органи, представників від участі у переговорах з укладання, зміни або поповнення колективного договору (угоди); навмисне порушення встановленого законодавством терміну початку таких переговорів або незабезпечення роботи комісії з представниками сторін або примирливих комісій у зазначений сторонами переговорів термін (ст. 411 Кодексу України про адміністративні правопорушення); порушення або невиконання вказаними особами колективного договору, угоди (ст. 412 Кодексу); непредставлення таким особам інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод (стаття 413 Кодексу).

Адміністративне стягнення накладається посадовими особами органів державного нагляду за охороною праці постановами по справах про адміністративне стягнення на основі складених ними протоколів про адміністративне правопорушення.

Згідно із ст. 43 Закону України "Про охорону праці" за порушення законодавства про охорону праці, невиконання розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці юридичні та фізичні особи, які відповідно до законодавства використовують найману працю, притягаються органами державного нагляду за охороною праці до сплати штрафу у порядку, встановленому законом.

Максимальний розмір штрафу не може перевищувати п'яти відсотків

місячного фонду заробітної плати юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

Несплата юридичними чи фізичними особами, які використовують найману працю, штрафу тягне за собою нарахування на суму штрафу пені в розмірі двох відсотків за кожний день прострочення.

Застосування штрафних санкцій до посадових осіб і працівників за порушення законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці здійснюється відповідно до Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Згідно із ст. 23 Кодексу і Закону України "Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення" від імені органів спеціально уповноваженого органу виконавчої влади у галузі охорони праці розглядати справи про адміністративні стягнення мають право:

- 1) за порушення законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці щодо безпечного ведення робіт у галузях промисловості та на об'єктах, підконтрольних органам спеціального уповноваженого органу виконавчої влади у галузі охорони праці, а також невиконання законних вимог органів спеціального уповноваженого органу виконавчої влади в галузі охорони праці: державні інспектори - штраф до чотирьох неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;

- головні державні інспектори, начальники інспекцій Держпромгірнагляду та їх заступники - штраф до шести неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;

- начальники управління і відділів Держнаглядохоронпраці та їх заступники - штраф до восьми неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;

- керівник Держпромгірнагляду та його заступники - штраф до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

- 2) за порушення законодавства про надра, нормативно-правових актів про зберігання, використання і облік видобутих матеріалів у галузях промисловості та на об'єктах, підконтрольних органам Держнаглядохоронпраці, а також

невиконання законних вимог органів Держпромгірнагляду:

- державні інспектори - штраф до шести неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;

- головні державні інспектори, начальники інспекцій Держпромгірнагляду та їх заступники - штраф до дев'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;

- начальники управління і відділів Держпромгірнагляду та їх заступники - штраф до дванадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;

- керівник Держгірпрормнагляду та його заступники - штраф до чотирнадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Крім представників Держпромгірнагляду адміністративні стягнення накладають посадові особи органів державного пожежного нагляду.

Згідно із ст. 175 Кодексу України про адміністративні правопорушення "порушення встановлених законодавством вимог пожежної безпеки, а також використання пожежної техніки та засобів пожежогасіння не за призначенням тягне за собою попередження або накладання штрафу на громадян від 0,5 до семи неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб - від двох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян".

Такі самі адміністративні стягнення передбачаються згідно із ст. 188-8 Кодексу за невиконання приписів та постанов посадових осіб органів державного пожежного нагляду.

Особи, на яких накладено штраф, вносять його в касу підприємства за місцем роботи.

Рішення про стягнення штрафу може бути оскаржено у місячний строк у судовому порядку.

Кошти від застосування штрафних санкцій до юридичних чи фізичних осіб, які використовують найману працю, посадових осіб і працівників зараховується до Державного бюджету України.

7.3 Матеріальна відповідальність за порушення законодавства про охорону праці

Матеріальна відповідальність робітників і службовців регламентується статтями 130-138 КЗпП та іншими нормативно-правовими актами, які стосуються цієї відповідальності у трудових відносинах.

Загальними підставами накладання матеріальної відповідальності є :

- наявність прямої дійсної шкоди;
- вина працівника (у формі наміру чи необережності);
- протиправні дії (бездіяльність) працівника;
- наявність причинного зв'язку між винуватим та протиправними діями (бездіяльністю) працівника і заподіяною шкодою

На працівника може бути накладено відповідальність лише при наявності всіх вище перелічених умов; відсутність хоча б однієї з них виключає матеріальну відповідальність працівника.

Притягнення працівника до кримінальної, адміністративної чи дисциплінарної відповідальності за дії, якими нанесено шкоду, не звільняє його від матеріальної відповідальності.

Законодавство передбачає різні види матеріальної відповідальності залежно від того, присутні чи ні в діях працівника, яким порушено правила охорони праці, ознаки кримінального злочину. При наявності в його діях ознак злочину на працівника може бути згідно з п. 3 ст. 134 КЗпП України накладена повна матеріальної відповідальності, а при відсутності таких ознак - на працівника накладається обмежена відповідальність у межах його середнього заробітку.

У той же час згідно із ст.16 Кримінального кодексу України і ст. 444 та 445 Цивільного кодексу України працівник звільняється як від кримінальної, так і від матеріальної відповідальності, якщо йому нанесена шкода у стані крайньої необхідності або в стані необхідної оборони.

Таким чином, раніше визначення виду і меж матеріальної відповідальності необхідно встановити наявність чи відсутність у діях працівника, якими

заподіяна шкода, ознаки кримінального злочину або визначити, що він діяв у стані крайньої необхідності або необхідної оборони. Особливі правила накладання матеріальної відповідальності передбачає ст.450 Цивільного Кодексу України, якщо шкода заподіяна джерелом підвищеної небезпеки - організаціями і громадянами, діяльність яких пов'язана з транспортними засобами, механізмами, промисловими підприємствами, будівництвом тощо. Вказані особи несуть відповідальність в усіх випадках, якщо не доведуть, що шкода виникла внаслідок нездоланної сили або умислу потерпілого.

Таким чином, власник джерела підвищеної небезпеки несе матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну цим джерелом, незалежно від наявності провини, якщо не доведе, що шкода заподіяна внаслідок нездоланної сили або умислу потерпілого. А працівник цього підприємства (джерела підвищеної небезпеки) несе матеріальну відповідальність на основі ст. 130-137 КЗпП лише при наявності вини в діях працівника, який заподіяв шкоду роботодавцю, у порядку регресу. До шкоди у зв'язку з порушенням законодавства про охорону праці відноситься шкода, заподіяна:

- знищенням майна, обладнання, будівель роботодавця внаслідок вибуху, пожежі, руйнування;
- пошкодження матеріалів, напівфабрикатів, готових виробів, устаткування ;
- виплати сум страхувальникам у зв'язку з пошкодженням або знищенням застрахованого майна;
- виплатами штрафних санкцій за договорами поставки за порушення строків поставок;
- оплатою праці експертних комісій, установ, призначених слідством та судовими органами, при проведенні розслідування кримінальної справи і його розгляду в судах, а також інші збитки.

Суттєве значення має загальний обсяг і розмір заподіяної шкоди у зв'язку з порушенням вимог охорони праці. Ця шкода може складатися із сум, виплачених потерпілому на часткову компенсацію втраченого заробітку, одноразової допомоги, додаткових затрат на лікування, протезування тощо,

якщо потерпілий залишився в живих; а також сум, витрачених на поховання у випадку смерті потерпілого та на одноразову допомогу сім'ї і особам, які перебували на його утриманні.

Повна матеріальна відповідальність працівника передбачена ст. 134 КЗпП у випадках заподіяння шкоди в нетверезому стані, при навмисному знищенні матеріалів, виробів, інструментів, вимірювальних приладів, спецодягу й інших предметів, виданих працівнику користування, якщо шкода заподіяна не при виконанні ним своїх трудових обов'язків..

Ст. 188 КЗпП встановлює, що трудовий договір, як правило, укладається з особами, які досягли шістнадцяти років, а у виняткових випадках можуть прийматися на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти, а учні загальноосвітніх шкіл і професійно-технічних закладів для виконання легкої роботи у вільний від навчання час - чотирнадцяти років, відповідно до згоди одного з батьків або особи, яка їх заміняє.

Діюче трудове законодавство не передбачає будь-яких винятків у питанні щодо накладання на них матеріальної відповідальності за шкоду, яку вони спричинили під час виконання трудових обов'язків, у тому числі внаслідок порушення правил охорони праці.

Таким чином, вказані неповнолітні особи є повноправною стороною трудового договору і повинні нести майнову відповідальність за шкоду, яка виникла з їх провини, нарівні з усіма працівниками і службовцями, тобто без залучення до процесу компенсації шкоди їх батьків (опікунів) або осіб, які їх заміняють.

Законодавство передбачає певний порядок, засоби і термін компенсації матеріальної шкоди.

Ст. 130 КЗпП України встановлює, що особа, яка спричинила шкоду підприємству при виконанні трудових обов'язків, може добровільно компенсувати шкоду шляхом передачі рівноцінного майна або виправити пошкоджене майно при згоді на це роботодавця.

У випадку, якщо працівник добровільно не бажає компенсувати шкоду,

сума збитків у розмірі, що не перевищує середній місячний заробіток працівника, утримується з його заробітної плати за розпорядженням роботодавця або уповноваженого ним органу, виданому не пізніше двох тижнів з дня виявлення шкоди, з обов'язковим оповіщенням про це працівника. Таке розпорядження може виконуватися не раніше ніж за сім днів із дня сповіщення працівника. В інших випадках, а також у разі незгоди працівника на утримання сум розпорядження роботодавцем покриття шкоди виконується шляхом подання роботодавцем позову до районного (місцевого) суду протягом одного року з дня виявлення шкоди.

У разі утримання суми із заробітної плати без згоди працівника останній має право у тримісячний термін звернутися до комісії з трудових суперечок з вимогою щодо повернення утриманих сум. Якщо працівник не погодиться з рішенням комісії, він має право в десятиденний термін звернутися з позовом до суду (згідно із ст. 228 КЗпП України).

7.4 Кримінальна відповідальність за порушення законодавства про охорону праці

Кримінальна відповідальність за порушення законодавства про охорону праці передбачена ст. 271-275 Кримінального Кодексу України, що об'єднані в розділ X "Злочини проти безпеки виробництва".

Кримінальна відповідальність настає за порушення службовими особами вимог законодавства та інших нормативно-правових актів про охорону праці, якщо це порушення створило небезпеку для життя або здоров'я громадян.

Поняття "порушення вимог законодавства та інших нормативно-правових актів про охорону праці" охоплює як невиконання законодавчих актів, так і правил, норм, регламентів, положень, стандартів, інструкцій та інших документів, розроблених і прийнятих відповідно до Закону України "Про охорону праці" та КЗпП України і обов'язкових для виконання.

Якщо службовою особою підприємства, установи, організації або громадянином - суб'єктом підприємницької діяльності порушені вимоги

законодавства та інші нормативно-правові акти про охорону праці і це порушення заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, - це (згідно із ст. 271 "Порушення вимог законодавства про охорону праці") карається штрафом до ста п'ятдесяти мінімальних зарплат громадян або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на той самий строк.

Друга частина цієї статті передбачає за ті самі діяння, якщо вони спричинили загибель людей або інші тяжкі наслідки, - покарання виправними роботами на строк до двох років або обмеженням волі на строк до п'яти років, або позбавлення волі на строк до семи років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до двох років або без такого.

"Порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою" (ст. 272) на виробництві або будь-якому підприємстві особою, яка зобов'язана їх дотримуватися, передбачає:

- якщо це порушення створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, покарання штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на строк до трьох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або без такого;

- те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки, - покарання обмеженням волі на строк до п'яти років або позбавленням волі на строк до восьми років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до двох років.

"Порушення правил безпеки на вибухонебезпечних підприємствах або у вибухонебезпечних цехах" (ст. 273) особою, яка зобов'язана їх дотримуватися, карається залежно від тяжкості наслідків (створення загрози загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків або заподіяння шкоди здоров'ю потерпілому чи загибель людей) виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на строк до п'яти років, або позбавленням волі на строк до

десяти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або без такого.

"Порушення правил ядерної або радіаційної безпеки" (ст. 274) особою, яка зобов'язана їх дотримуватися залежно від тяжкості наслідків карається обмеженням волі на строк до чотирьох років, або позбавленням волі до дванадцяти років з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Ст. 275 "Порушення правил, що стосуються безпечного використання промислової продукції або безпечної експлуатації будівель і споруд".

Порушення під час розробки, конструювання, виготовлення чи зберігання промислової продукції правил, що стосуються безпечного її використання, а також порушення під час проектування чи будівництва правил, що стосуються безпечної експлуатації будівель і споруд, особою, яка зобов'язана дотримуватися таких правил, залежно від тяжкості наслідків цих порушень карається штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян; або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на строк до п'яти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до двох років або без такого, або позбавленням волі на строк від двох до п'яти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Кримінальна відповідальність за порушення встановлених законодавством вимог пожежної безпеки передбачена ст.250. Згідно з частиною 1 цієї статті порушення встановлених законодавством вимог пожежної безпеки, якщо воно спричинило виникнення пожежі, котра заподіяла шкоди здоров'ю людей або майнову шкоду у великому розмірі, карається штрафом від п'ятдесяти до ста двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на строк до трьох років.

Друга частина цієї статті передбачає за те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людей, майнову шкоду в особливо великому розмірі або інші тяжкі наслідки, покарання у вигляді позбавлення волі на строк від трьох до

восьми років.

Згідно з Кримінальним кодексом притягаються до кримінальної відповідальності особи, які досягли 16-річного віку, незалежно від обсягу виконуваних трудових обов'язків (робітники і посадові особи).

8 РОЗРОБКА ІНСТРУКЦІЙ З ОХОРОНИ ПРАЦІ

8.1 Види інструкцій та їх розділи

Згідно з положенням №9 від 29.01.1998 р. інструкції з охорони праці поділяються на:

- інструкції, що належать до державних міжгалузевих нормативно-правових актів про охорону праці;
- примірні інструкції;
- інструкції, що діють на підприємстві.

Інструкції належать до нормативно-правових актів про охорону праці, чинних у межах конкретного підприємства. Такі інструкції розробляються на основі чинних державних міжгалузевих і галузевих нормативно-правових актів про охорону праці, примірних інструкцій та технологічної і ремонтно-експлуатаційної документації підприємства з урахуванням конкретних умов виробництва та вимог безпеки, що чинні на даному підприємстві.

Інструкції повинні містити тільки ті вимоги щодо охорони праці, дотримання яких обов'язкове самими працівниками. Порушення працівником цих вимог повинно розглядатися, як порушення трудової дисципліни, за яке до нього може бути застосоване стягнення згідно з чинним законодавством.

Державні міжгалузеві інструкції розробляють і затверджують центральні органи Держпромгірнагляду для робіт підвищеної небезпеки. Примірні інструкції розробляють і затверджують відомства. Інструкції підприємств розробляють керівники структурних підрозділів підприємства.

8.2 Зміст і побудова інструкцій

Кожній інструкції присвоюються назва і скорочене позначення (код, порядковий номер) службою охорони праці підприємства. У назві інструкції стисло вказують, для якої професії або виду робіт вона призначена, наприклад: "Інструкція з охорони праці для електрозварювальника", "Інструкція з охорони праці при роботі з ручним електроінструментом".

Інструкція повинна містити такі розділи:

- загальні положення;
- вимоги безпеки перед початком роботи;
- вимоги безпеки під час виконання роботи;
- вимоги безпеки після закінчення роботи;
- вимоги безпеки в аварійних ситуаціях.

Для розміщення матеріалів, що доповнюють основну частину інструкції, ілюструють чи конкретизують її окремі вимоги, може бути включений розділ "Додатковий".

Перед початком розробки інструкції з охорони праці студент повинен ознайомитися в бібліотеці з посадовими інструкціями за професією або з технологією виконання робіт.

Оскільки інструкція з охорони праці захищає здоров'я і життя конкретної людини при виконанні робіт, необхідно в загальних положеннях описувати конкретну організацію робочого місця: інструмент, машина, обладнання, механізми, пристрої, оснащення.

Розділ "Загальні положення" повинен містити:

- відомості про сферу застосування інструкції;
- загальні відомості про об'єкт розробки: визначення робочого місця працівника даної професії (виду робіт) залежно від тривалості його перебування на ньому протягом робочої зміни (постійне чи непостійне); коротка характеристика технологічного процесу та обладнання, що застосовується на цьому робочому місці;
- умови й порядок допуску працівника до самостійної роботи за професією

або до виконання відповідного виду робіт (вимоги щодо віку, стажу, стану здоров'я, проходження медоглядів, професійної освіти та - спеціального навчання з питань охорони праці);

- характеристику основних небезпечних та шкідливих виробничих факторів для даної професії (виду робіт);

- перелік видів спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, що належить для видачі працівникам даної професії (виду робіт) згідно з чинними нормами.

Розділ "Вимоги безпеки перед початком роботи" повинен містити:

- порядок приймання зміни у випадку безперервної роботи;

- порядок підготовки робочого місця;

- порядок перевірки справності обладнання, інструменту, захисних пристроїв, небезпечних зон машин і механізмів, пускових, запобіжних, гальмових і очисних пристроїв, систем блокування;

- порядок перевірки наявності й стану вихідних матеріалів (сировини, заготовок, напівфабрикатів);

- порядок повідомлення роботодавця про виявлення несправності обладнання, пристроїв.

Розділ "Вимоги безпеки під час роботи" повинен містити:

- відомості щодо безпечної організації праці, про прийоми й методи безпечного виконання робіт, застереження про можливі небезпечні, неправильні методи й прийоми праці, які заборонено застосовувати;

- правила безпечного поводження з вихідними матеріалами та відходами виробництва, які становлять небезпеку для працівника;

- правила безпечної експлуатації внутрішньоцехових (транспортних і вантажопідіймальних) засобів і механізмів, тари;

- вказівки щодо утримання робочого місця в безпечному стані;

- можливі види небезпечних відхилень від нормального режиму роботи обладнання та технологічного регламенту і способи їх усунення;

- вимоги щодо використання засобів індивідуального й колективного

захисту від шкідливих і небезпечних виробничих факторів;

- умови, за яких робота повинна бути припинена (технічні, метеорологічні, санітарно-гігієнічні, тощо);

- вимоги до забезпечення пожежо- й вибухонебезпеки;

- порядок повідомлення про нещасні випадки чи раптові захворювання, факти порушення технологічного процесу, виявлені несправності обладнання, устаткування, пристроїв та про інші небезпечні й шкідливі виробничі фактори, що загрожують здоров'ю працівників.

Розділ "Вимоги безпеки після закінчення роботи" повинен містити:

- порядок безпечного вимикання, зупинення, розбирання, очищення і змащення обладнання, машин, пристроїв, апаратури та механізмів, а при безперервному процесі - порядок передачі їх черговій зміні;

- порядок здачі робочого місця;

- порядок прибирання відходів виробництва;

- вимоги санітарних норм і правил особистої гігієни, яких повинен дотримуватись працівник після закінчення роботи;

- порядок повідомлення роботодавця про всі недоліки, виявлені у процесі роботи.

Розділ "Вимоги безпеки в аварійних ситуаціях" повинен містити:

- відомості про ознаки можливих аварійних ситуацій (вибухів, пожежі);

- відомості про засоби і дії, спрямовані на запобігання можливих аварій;

- порядок дії, особисті обов'язки та правила поведінки працівника при виникненні аварії згідно з планом її ліквідації, в тому числі у випадку її виникнення під час передачі (приймання) зміни при безперервній роботі;

- порядок повідомлення роботодавця про аварії та ситуації, що можуть до них призвести;

- відомості про порядок застосування засобів протиаварійного захисту та сигналізації;

- порядок дій щодо надання першої медичної допомоги потерпілим під час аварії.

8.3 Викладення тексту інструкції

При викладенні тексту інструкції слід керуватися такими правилами:

- текст інструкції повинен бути стислим, зрозумілим і не допускати різних тлумачень;

- інструкція не повинна містити посилань на нормативно-правові акти, вимоги яких враховують при її розробці. При необхідності ці вимоги відтворюються дослівно;

- у тексті інструкції не допускається застосування не властивих для нормативно-правових актів зворотів різномовної мови, довільних словосполучень, скорочення слів, використання для одного поняття різних термінів, іноземних слів чи термінів за наявності рівнозначних в українській мові, допускається заміна застосованих в даній інструкції словосполучень скороченням або аббревіатурою за умови повного відтворення цього словосполучення при першому згадуванні в тексті із значенням у дужках відповідного скорочення або аббревіатури;

- у тексті інструкції слід уникати викладу вимог у формі заборони, а при необхідності давати пояснення, чим викликана заборона;

- не повинні застосовуватися слова "категорично", "особливо", "обов'язково", "строго" та ін., оскільки всі вимоги інструкції є однаково обов'язковими;

- для наочності окремі вимоги інструкції ілюструються рисунками, схемами, кресленнями тощо;

- якщо безпека роботи обумовлена певними нормами (величини відстаней, напруги та ін.), то вони повинні бути наведені в інструкції.

8.4 Порядок розробки, затвердження і введення в дію інструкцій

Інструкції, що діють на підприємстві, розробляють відповідно до переліку інструкцій, який складається службою охорони праці підприємства за участю керівників підрозділів, служб головних спеціалістів (головного технолога, головного енергетика, головного механіка тощо), служби організації праці та

заробітної плати. Загальне керівництво (перегляд) інструкцій на підприємстві покладається на роботодавця, він же за це несе відповідальність.

Розробка (перегляд) необхідних інструкцій здійснюється безпосередніми керівниками робіт, які несуть відповідальність за своєчасне виконання цієї роботи (начальник виробництва, цеху, дільниці, відділу тощо). Здійснення контролю за своєчасною розробкою інструкції, їх відповідність вимогам чинного законодавства покладається роботодавцем на службу охорони праці підприємства.

Інструкція набуває чинності від дня її затвердження роботодавцем.

Інструкція повинна бути введена в дію до впровадження нового технологічного процесу (початку виконання робіт), обладнання чи то до початку роботи нового виробництва після відповідного навчання працівника.

Інструкції, що вводяться в дію на даному підприємстві, реєструються службою охорони праці в журналі реєстрації в порядку, встановленому роботодавцем (додаток 1). Введені в дію інструкції видаються (тиражуються) у вигляді брошур (для видачі працівникам на руки) або односторонніх аркушів чи плакатів (для вивішування на робочих місцях або виробничих дільницях). Видача інструкцій керівникам структурних підрозділів (служб) підприємства проводиться службою охорони праці з реєстрацією в журналі (додаток 2). Інструкції видаються працівникам на руки безпосередніми керівниками робіт під розписку в журналі реєстрації інструктажів з питань охорони праці під час проведення первинного інструктажу або вивішуються на його робочому місці.

Форми титульного аркуша інструкції і першої сторінки наведені в додатках 3 і 4, форма останньої сторінки - в додатку 5.

Додаток 1

№	Дата реєстрації	Найменування інструкції	Дата затвердження інструкції і введення в дію	Код або номер інструкції	Плановий термін перегляду інструкції	Посада, прізвище, ініціали особи, яка проводила реєстрацію	Підпис особи, яка проводила реєстрацію
1	2	3	4	5	6	7	8

Додаток 2

Журнал обліку видачі інструкцій з охорони праці на підприємстві

№	Дата видачі	Код або номер інструкції	Найменування інструкції	Підрозділ (служба), якому видана інструкція	Кількість виданих примірників	Посада, прізвище, ініціали одержувача інструкції	Підпис одержувача інструкції
1	2	3	4	5	6	7	8

Додаток 3

Форма титульного аркуша інструкції з охорони праці

(повне найменування підприємства із зазначенням підпорядкованості)

Інструкція з охорони праці №_____

(назва) місце видання

Додаток 4

Форма першої сторінки інструкцій з охорони праці

(повне найменування підприємства із зазначенням

підпорядкованості)

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ _____

(посада роботодавця, повна назва підприємства) №

(число, місяць, рік)

Інструкція з охорони праці №_____

(назва, текст інструкції)

Форма останньої сторінки інструкції з охорони праці Текст інструкції

Посада керівника розробника особистий підпис прізвище, ініціали

УЗГОДЖЕНО:

Керівник служби охорони праці підприємства (особистий підпис)(прізвище, ініціали)

Юрисконсульт (особистий підпис) (прізвище, ініціали)

Головний спеціаліст (особистий підпис) (прізвище, ініціали)

9 АТЕСТАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ ЗА УМОВАМИ ПРАЦІ

9.1 Гігієнічна класифікація умов праці

Основна мета атестації робочих місць за умовами праці (надалі — атестації) полягає у врегулюванні відносин між роботодавцем або уповноваженим ним органом і працівниками в сфері реалізації прав на здорові і безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги і компенсації за роботу в несприятливих умовах.

Атестація проводиться на підприємствах і в організаціях незалежно від форм власності і господарювання, де технологічний процес, використовуване устаткування, сировина і матеріали є джерелом шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть негативно впливати на стан здоров'я працівників, а також на їх потомство, як у даний час, так і в майбутньому.

Атестація проводиться відповідно до ДНАОП 0.05-8.04-92 «Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці» і «Методичних рекомендацій з проведення атестації робочих місць за умовами праці», затверджених Міністерством праці і соціальної політики і Міністерством охорони здоров'я України [57].

Відповідальність за своєчасне і якісне проведення атестації покладається на керівника підприємства.

Атестація проводиться атестаційною комісією, склад і повноваження якої визначаються наказом по підприємству в терміни, визначені колективним договором, але не рідше одного разу на п'ять років.

Позачергова атестація проводиться у випадках:

- докорінної зміни умов і характеру праці;
- з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, профспілкового комітету, трудового колективу (або його виборного органу);
- за рішенням органів Державної експертизи умов праці за участі установ санітарно-епідеміологічної служби Міністерства охорони здоров'я.

У разі потреби до проведення атестації можуть залучатися проектні і науково-дослідні організації, а також технічні інспекції праці профспілок, інспекції Держпромгірнагляду.

Атестація робочих місць передбачає:

- установлення небезпечних і шкідливих виробничих факторів і причин виникнення несприятливих умов праці;
- санітарно-гігієнічне дослідження виробничого середовища, важкості і напруженості трудового процесу на робочому місці;
- комплексну оцінку факторів виробничого середовища і характеру праці на відповідність їхніх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним і санітарним нормам і правилам;
- установлення ступеня шкідливості й небезпечності праці та її характеру за гігієнічною класифікацією;
- обґрунтування віднесення робочих місць до категорії із шкідливими (особливо шкідливими), важкими (особливо важкими) умовами праці;
- установлення (підтвердження) права працівників на пільгове пенсійне забезпечення, додаткову відпустку (додаток 1), скорочений робочий день, інші пільги і компенсації за роботу в несприятливих умовах;
- складання переліку робочих місць, виробництв, професій та посад з

пільговим пенсійним забезпеченням працівників; перевірка правильності їх застосування;

- розробка комплексу технічних і організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію рівня гігієни, характеру, безпеки праці й оздоровлення трудящих; аналіз їх реалізації на практиці;

- вивчення відповідності умов праці до рівня розвитку техніки, технології, удосконалення порядку й умов встановлення і призначення пільг і компенсацій.

Слід зазначити, що санітарно-гігієнічні дослідження факторів виробничого середовища і трудового процесу проводяться тільки санітарними лабораторіями підприємств і організацій, атестованими органами Держстандарту і Міністерства охорони здоров'я, за списками, погодженими з органами Державної експертизи умов праці, а також на договірній основі лабораторіями територіальних санітарно-епідеміологічних станцій (за наявності відповідної ліцензії).

Результати атестації робочих місць заносяться до карт умов праці, форма яких затверджується Міністерством праці і соціальної політики разом з Міністерством охорони здоров'я України.

Результати атестації використовуються при призначенні пенсій за віком на пільгових умовах відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення»; пільг і компенсацій — за рахунок підприємств і організацій, обґрунтуванні пропозицій про внесення змін і доповнень до списків № 1 і № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників, що надають право на пільгове пенсійне забезпечення, а також для розробки організаційних, технічних, економічних і соціальних заходів колективного договору щодо поліпшення умов праці й оздоровлення працівників.

Список № 1 виробництв, робіт, професій, посад і показників на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці, де зайнятість повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах.

Список № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників із шкідливими та важкими умовами праці, зайнятість в яких протягом повного робочого дня дає право на пенсію за віком на пільгових умовах.

Клопотання підприємств і організацій про внесення змін і доповнень у списки № 1 і 2 після попереднього їх розгляду органами Державної експертизи умов праці вносяться до Міністерства праці і соціальної політики, яке готує і подає пропозиції в Кабінет Міністрів України.

Контроль за якістю проведення атестації, правильністю використання списків № 1 і 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників, що дають право на пільгове пенсійне забезпечення, пільги і компенсації покладаються на органи державної експертизи умов праці.

Організація робіт із проведення атестації робочих місць, оцінки умов праці і реалізації прав трудящих на пільги і компенсації залежно від шкідливих і небезпечних виробничих факторів здійснюється відповідно до «Методичних рекомендацій для проведення атестації робочих місць за умовами праці».

Організація робіт починається з видання керівником підприємства наказу, в якому:

- визначаються основа і завдання атестації;
- затверджуються склад, голова і секретар постійно діючої атестаційної комісії, визначаються її повноваження, а в разі потреби — склад структурних атестаційних комісій;
- встановлюються термін і графіки проведення підготовчих робіт у структурних підрозділах підприємств;
- визначається взаємодія з зацікавленими державними органами і громадськими організаціями (експертизою умов праці, санітарно-епідеміологічною службою);
- визначаються проектні, науково-дослідні установи для проведення науково-технічної оцінки умов праці й участь у розробці заходів щодо ліквідації небезпечних і шкідливих виробничих факторів.

До складу атестаційних комісій рекомендується вводити головних

спеціалістів, працівників відділу кадрів, праці і зарплати, охорони праці, органів охорони здоров'я підприємства, представників громадських організацій.

Атестаційна комісія виконує покладені на неї обов'язки в такій послідовності:

- здійснює організаційне і методичне керівництво і контроль за проведенням роботи на всіх етапах;
- формує необхідну правову і нормативно-довідкову базу; організовує її вивчення; визначає і залучає у встановленому порядку необхідні організації до виконання спеціальних робіт;
- організує виготовлення планів розміщення устаткування по кожному підрозділу з урахуванням його експлікації, визначає межі робочих місць (робочих зон) і присвоює їм відповідний номер;
- складає перелік робочих місць, що підлягають атестації;
- порівнює використовуваний технологічний процес, склад устаткування, використання сировини і матеріалів з передбаченими в проектах;
- визначає обсяг досліджень небезпечних і шкідливих факторів виробничого середовища й організує їх проведення;
- прогнозує і виявляє джерела небезпечних і шкідливих факторів на робочих місцях;
- встановлює на підставі Єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника (ЄТКД) відповідність найменувань професій і посад, зайнятих на цих робочих місцях, характеру фактично виконуваних робіт. У випадку невідповідності назва професії (посади) приводиться у відповідність з ЄТКД за фактично виконуваною роботою;
- складає «Карту умов праці (надалі — Карта), на кожне враховане робоче місце або групу аналогічних місць (додаток 2);
- проводить атестацію і складає перелік робочих місць, виробництв, професій і посад з несприятливими умовами праці;
- уточнює діючі і вносить пропозиції на встановлення пільг і компенсацій залежно від умов праці, визначає витрати на ці цілі;

- розробляє заходи щодо поліпшення умов праці та оздоровлення працівників.

Комісія виконує свої функції в період до призначення нового складу при позачерговій атестації.

Вивчення факторів виробничого середовища і трудового процесу проводять в такій послідовності:

- визначаються характерні для конкретного робочого місця виробничі фактори, які підлягають лабораторним дослідженням (див. додаток 2, гр. 2 Карти);

- на підставі діючих стандартів безпеки праці, санітарних норм і правил, інших регламентів визначаються нормативні значення (ГДК, ГДР) параметрів процесу (додаток 2, гр. 4 Карти);

- визначаються фактичні значення факторів виробничого середовища і трудового процесу шляхом лабораторних досліджень або розрахунків (додаток 2, гр. 5 Карти).

Слід зазначити, що лабораторні й інструментальні дослідження можуть проводитися лише лабораторіями, що мають відповідні ліцензії. їх проведення регламентоване ГОСТ 1.25-76 ГСС. «Метрологическое обеспечение. Основные положения», ГОСТ 12.0.005-84. «ССБТ Метрологическое обеспечение в области безопасности труда. Основные положения», стандартів Державної системи забезпечення єдності вимірів (ДСВ), «Системы стандартов безопасности труда» (ССБТ), медичних вказівок, затверджених Міністерством охорони здоров'я України.

Прилади й устаткування для вимірювань повинні відповідати метрологічним вимогам і підлягають перевірці у встановлений термін, тобто повинні бути сертифіковані.

Дослідження фізичних, хімічних, біологічних, психофізичних факторів проводяться в процесі виконання робіт у характерних (типових) умовах виробництва при справних і ефективно діючих засобах індивідуального і Колективного захисту.

Результати вимірів показників досліджуваних факторів оформляють протоколами (форми протоколів — за державним стандартом або затвердженими Міністерством охорони здоров'я України) і заносяться до Карти (додаток 2, гр. 5). При цьому необхідно визначати тривалість дії фактору (у відсотках від тривалості зміни). Ці дані заносяться до гр. 9 Карти (додаток 2).

Гігієнічна оцінка умов праці проводиться шляхом порівняння результатів проведених вимірювань з нормативними значеннями (шум і вібрація оцінюються за еквівалентним рівнем).

Ступінь небезпечності і шкідливості факторів визначається за критеріями, установленими гігієнічною класифікацією праці (додаток 3); розглядаються тільки ті фактори, які за ступенем небезпеки і шкідливості відносяться до III класу (додаток 2 гр. 6, 7, 8 Карти).

У даний час для проведення атестації робочих місць використовується «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості і небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу» (надалі — Гігієнічна класифікація праці [70]), затверджена наказом Міністерства охорони МОЗ України Наказом № 529 від 27.12.2001 р. затвердило нову редакцію класифікації [71], однак на цей час для цілей атестації вона поки що не використовується здоров'я України. Цей документ розроблений відповідно до Законів України «Про охорону праці», «Про санітарного й епідемічного благополуччя населення» і «Про використання ядерної енергії і радіаційної безпеки».

Гігієнічна класифікація заснована на принципі диференціації умов праці залежно від фактично виявлених рівнів факторів виробничого середовища і трудового процесу в Порівнянні із санітарними нормами, правилами, гігієнічними нормативами (надалі — гігієнічні нормативи), а також можливим впливом їх на стан здоров'я працівників.

Виконання робіт в умовах перевищення гігієнічних нормативів можливе при використанні засобів колективного й індивідуального захисту, а також при скороченні часу роботи в шкідливих умовах.

Виходячи з принципів Гігієнічної класифікації, умови праці підрозділяються на чотири класи.

1-й клас — оптимальні умови праці — такі умови, за яких зберігається не лише здоров'я працюючих, а створюються умови для підтримки високого рівня працездатності. Оптимальні гігієнічні нормативи виробничих факторів встановлені тільки для мікрокліматичних параметрів і факторів трудового процесу. Для інших факторів умовний рівень оптимальності визначається рівнем, прийнятним за безпечний для населення.

2-й клас — допустимі умови праці, що характеризуються такими рівнями факторів виробничого середовища і трудового процесу, які не перевищують встановлені гігієнічні нормативи для робочих місць, а можливі зміни функціонального стану організму відновлюються за час регламентованого відпочинку або до початку чергової зміни і не чинять несприятливого впливу на стан здоров'я працівників і їх потомство в найближчому і віддаленому періодах.

3-й клас — шкідливі умови праці — характеризуються наявністю шкідливих виробничих факторів, що перевищують гігієнічні нормативи і можуть створювати несприятливий вплив на організм працюючих та/або його потомство. Шкідливі умови праці за ступенем перевищення гігієнічних нормативів і вираженістю в організмі працюючих поділяються на чотири ступені:

1 ступінь (3.1) — умови праці, що характеризуються такими відхиленнями від гігієнічних нормативів, які, як правило, викликають функціональні зміни, що виходять за межі фізіологічних коливань і часто сприяють зростанню захворюваності з тимчасовою втратою працездатності.

2 ступінь (3.2) — умови праці, що характеризуються такими рівнями факторів виробничого середовища і трудового процесу, що можуть викликати стійкі функціональні порушення, ведуть у більшості випадків до зростання захворюваності з тимчасовою втратою працездатності, підвищення частоти загальної захворюваності, появи окремих ознак професійної патології (передпатології).

3 ступінь (3.3) — умови праці, що характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, які ведуть до підвищення рівня захворюваності з тимчасовою втратою працездатності і розвитку, як правило, початкових стадій професійних захворювань.

4 ступінь (3.4) — умови праці, що характеризуються такими рівнями факторів виробничого середовища, які здатні привести до розвитку виражених форм професійних захворювань, значного зростання хронічної патології і рівня захворюваності з тимчасовою втратою працездатності.

4-й клас — небезпечні (екстремальні) умови праці, що характеризуються такими рівнями факторів виробничого середовища, вплив яких протягом робочої зміни (або її частини) створює високий ризик виникнення важких форм гострих професійних уражень, отруєнь, каліцтв, загрозу для життя.

З наведених визначень стає ясно, чому при атестації робочих місць можуть розглядатися лише умови праці, що відносяться до 1—3 ступенів 3-го класу.

За наявності в повітрі робочої зони двох і більше шкідливих речовин різнонаправленої дії кожна з них розглядається як самостійний фактор, що підлягає кількісній оцінці.

Якщо зазначені речовини односпрямованої дії, то підсумовуються відношення фактичних концентрацій кожної з них до встановленої для них ГДК. Ступінь шкідливості такої групи речовин визначається, виходячи з величини перевищення зазначеної суми відносин над одиницею з урахуванням класу небезпечності найтоксичнішої речовини групи, а вся група оцінюється як одна речовина (концентрація речовин односпрямованої дії визначається за ГОСТ 12.1.005-88 «ССБТ. Воздух рабочей зоны. Общие требования»).

У цілому — за наявності двох і більше небезпечних і шкідливих виробничих факторів оцінка умов праці відбувається за найбільшим класом і ступенем.

Оцінка технічного й організаційного рівня робочого місця проводиться в два етапи.

Оцінка технічного рівня робочого місця проводиться за результатами аналізу:

- відповідності технологічного процесу, будинків і споруд — проектам, обладнання — технічній документації, характеру й обсягу виконаних робіт, оптимальності технологічних режимів; технологічної оснащеності робочого місця (наявність справних контрольно-вимірювальних приладів, забезпеченість робочого місця підйомно-транспортними засобами, необхідними інструментами і технологічним оснащенням);

- відповідності технологічного процесу, обладнання, оснащення, інструментів і засобів контролю вимогам стандартів безпеки і нормам охорони праці;

- впливу технологічних процесів, що відбуваються на інших робочих місцях.

Оцінку організаційного рівня робочого місця одержують з аналізу:

- раціональності планування робочого місця (відповідність площі робочого місця нормам технологічного проектування і раціонального розміщення устаткування й оснащення), а також відповідності його стандартам безпеки, санітарним нормам і правилам;

- забезпеченості працівників спецодягом, спецвзуттям, засобами індивідуального і колективного захисту, що відповідають стандартам безпеки праці й встановлених норм;

- організації роботи захисних споруд, пристроїв, контрольно-вимірювальних приладів.

Атестація робочих місць проходить за результатами комплексного обстеження й оцінки умов і характеру праці.

Оцінка стану робочого місця за умовами праці визначається з урахуванням впливу на працівників усього комплексу факторів виробничого середовища і трудового процесу, передбачених Гігієнічною класифікацією праці (розділ I, Карти), сукупних факторів технічного й організаційного рівня умов праці (розділ II Карти), а також ступеня ризику ушкодження здоров'я.

На підставі такої оцінки робочі місця можуть бути віднесені до одного з видів умов праці:

- з особливо шкідливими та особливо важкими умовами праці;
- з шкідливими і важкими умовами праці;
- з шкідливими умовами праці.

Результати оцінки заносять до розділу III Карти (додаток 2).

Право на пенсію на пільгових умовах визначають за показниками, наведеними в додаток 4; інші пільги і компенсації, залежно від умов праці, — за чинними законодавчими актами (наприклад, додаткова відпустка, додаток 1).

Оцінка умов праці керівників і фахівців відбувається залежно від умов праці підлеглих їм працівників, за умови, що вони зайняті виконанням робіт в умовах, передбачених у списках № 1 і № 2 для їхніх підлеглих протягом повного робочого дня. Під повним робочим днем розуміють виконання робіт, передбачених списками, протягом не менше 80% робочого часу, що повинно бути підтверджено відповідними документами.

За результатами проведеної атестації визначаються першочергові невідкладні заходи щодо поліпшення умов і безпеки праці, для розробки і реалізації яких не залучаються сторонні організації і спеціалісти (Розділ IV карти) (додаток 2).

Карту підписують голова і члени комісії, а з отриманими результатами знайомлять працівників, робочі місця яких атестувалися.

За результатами проведеної атестації визначаються першочергові невідкладні заходи щодо поліпшення умов і безпеки праці, для розробки і реалізації яких не залучаються сторонні організації і спеціалісти (розділ IV Карти) (додаток 2).

Карту підписують голова і члени комісії, а з отриманими результатами знайомлять працівників, робочі місця яких атестувалися.

За результатами атестації складають перелік:

- робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких підтверджується право на пільги і компенсації, передбачені законодавством;
- робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких пропонується встановити пільги і компенсації за рахунок коштів підприємства

відповідно до ст. 26 Закону України «Про підприємства» і ст. 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення»;

- робочих місць з несприятливими умовами праці, на яких необхідно виконати першочергові заходи щодо їх поліпшення.

Перелік робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких підтверджено право на пільги і компенсації, (крім на пільгове пенсійне забезпечення, передбачене законодавством) підписує голова комісії при узгодженні з профспілковим комітетом. Цей перелік затверджується наказом по підприємству і зберігається протягом 50 років (витяги з наказу додаються до трудових книжок працівників, професії і посади яких внесено до переліку). Матеріали атестації є документами суворої звітності і зберігаються на підприємстві також протягом 50 років.

Слід зазначити, що рекомендації щодо поліпшення умов праці, їх економічне обґрунтування виконує комісія з атестації на чолі з її головою. При цьому пільги і компенсації встановлює комісія відповідно до чинного законодавства або угод, прийнятих під час укладання колективного договору.

9.2 Нормування шкідливих речовин і коливань у повітрі виробничої зони

Виробнича зона - це простір висотою до 2 м над рівнем підлоги або площадки, де знаходяться постійні й тимчасові робочі місця. Постійне робоче місце це таке, де працівник знаходиться більше половини зміни або більше двох годин безперервно.

9.2.1 Нормування мікроклімату виробничих приміщень

Метеорологічні умови у виробничих приміщеннях характеризуються такими нормованими параметрами, як;

- температура повітря ;
- відносна вологість;
- швидкість руху повітря на робочому місці;

На нормуєми параметри впливають наступні фактори середовища: період року, він буває теплий і холодний.

Теплий період року - період року, що характеризується середньодобовою температурою зовнішнього середовища вище $+10^{\circ}\text{C}$. Холодний період року - період року, який характеризується середньодобовою температурою зовнішнього повітря, що дорівнює $+10^{\circ}\text{C}$ і нижче. Середньодобова температура зовнішнього повітря - середня величина температури зовнішнього повітря, виміряна у певні години доби через однакові інтервали часу. Вона приймається за даними метеорологічної служби.

Другий фактор – категорія робіт. Категорія робіт - розмежування робіт за важкістю на основі загальних енерговитрат організму:

1) легкі фізичні роботи (категорія I) охоплюють види діяльності, при яких витрата енергії дорівнює 105 - 140 Вт (90 - 120 ккал/год.) - категорія Ia та 141 - 175 Вт (121 - 150 ккал/год.) - категорія Ib. До категорії Ia належать роботи, що виконуються сидячи і не потребують фізичного напруження. До категорії Ib належать роботи, що виконуються сидячи, стоячи або пов'язані з ходінням та супроводжуються деяким фізичним напруженням;

2) фізичні роботи середньої важкості (категорія II) охоплюють види діяльності, при яких витрата енергії дорівнює 176 - 232 Вт (151 - 200 ккал/год.) - категорія IIa та 233 - 290 Вт (201 - 250 ккал/год.) - категорія IIb. До категорії IIa належать роботи, пов'язані з ходінням, переміщенням дрібних (до 1 кг) виробів або предметів в положенні стоячи або сидячи і потребують певного фізичного напруження. До категорії IIb належать роботи, що виконуються стоячи, пов'язані з ходінням, переміщенням невеликих (до 10 кг) вантажів та супроводжуються помірним фізичним напруженням.

3) важкі фізичні роботи (категорія III) охоплюють види діяльності, при яких витрати енергії становлять 291 - 349 Вт (251 - 300 ккал/год.) До категорії III належать роботи, пов'язані з постійним переміщенням, перенесенням значних (понад 10 кг) вантажів, ям потребують великих фізичних зусиль.

Нормативні значення мікроклімату виробничих приміщень наведені в ДСН

3.3.6.042–99. Санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень. Санітарні норми поширюються на умови мікроклімату в межах робочої зони виробничих приміщень підприємств, закладів, установ тощо, незалежно від їх форми власності та підпорядкування. Цей документ регламентує нормативні величини оптимальних та допустимих показників мікроклімату та встановлює вимоги і до методів вимірювання мікрокліматичних параметрів та їх оцінки. Норми не поширюються на мікроклімат підземних та гірничих виробок, пересувних транспортних засобів, тваринницьких та птахівницьких приміщень, для зберігання сільськогосподарської продукції, холодильників, складів та ін., а також приміщень, в яких параметри мікроклімату встановлюються відповідно до технологічних вимог.

Температура повітря є одним з головних факторів, що визначають метеорологічні умови приміщень. Температура повітря в приміщенні залежить від кількості тепла, що надходить у приміщення від джерела тепла. Вологість повітря у приміщенні також має велике значення. Наприклад, підвищена вологість утруднює теплообмін між організмом людини та навколишнім середовищем, а низька вологість викликає пересихання слизових оболонок дихальних шляхів.

Тому оптимальною в економічних відділах буде відносна вологість рівна 30%.

Рух повітря поліпшує теплообмін між тілом людини і навколишнім середовищем, але велика рухливість повітря створює небезпеку простудних захворювань,

Оптимальні й припустимі величини температури, відносній вологості і швидкості руху повітря нормуються відповідно до ДСН 3.3.6.042-99. Санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень. Норми встановлені для робочої зони приміщення з урахуванням важкості виконуваних робіт, кількістю надлишкового тепла у приміщенні і пори року.

Основні параметри для приміщення (температура, відносна вологість, швидкість руху повітря, атмосферний тиск) наведені в табл..иц 9.1.

Таблиця 9.1 – Значення основних параметрів метеорологічних умов

Найменування	Значення	
	Оптимальне	Припустиме
1. Температура, °С	22-24	21-25
2. Відносна вологість, %	40-60	75
3. Швидкість руху повітря, м/с	0,2	0,2

9.2.2 Нормування шумового режиму

Шумовий режим нормується відповідно до ДСН 3.3.6.037-99 Санітарні норми виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку

Причиною виникнення шуму в економічних відділах є робота принтерів, факсів, розмови з клієнтами, а також зовнішнє джерело шуму — проїжджий транспорт.

Розробка заходів щодо боротьби з виробничим шумом повина починатися на стадії проектування приміщень:

- архітектурно-планувальні рішення;
- акустична обробка приміщень.

Вплив шуму на людину виявляється з двох сторін:

з однієї - підвищений рівень кров'яного тиску, прискорений пульс і дихання, зниження гостроти слуху, ослаблення уваги (об'єктивна сторона);

з іншої - дія шуму виражається у вигляді головного болю; запаморочення, безсоння, загальної слабості (суб'єктивна сторона).

Людина здатна розрізняти звуки в діапазоні частот від 16 до 20000 Гц. Границі сприйняття звукових частот неоднакові для різних людей. Вони залежать від віку й індивідуальних особливостей людини.

Таблиця 9.2 – Рівні різних звуків залежно від джерела шуму і відстані

Джерело шуму	Відстань, м	Рівень шуму, дБА
Мова середньої гучності	1	60
Бухгалтерія	—	65

Параметрами шуму, що нормується, є рівні звукового тиску – L, дБ в октавних смугах середньгеометричних частот 31,5; 63; 125; 250; 500; 1000; 2000; 4000; 8000 Гц. Октавна смуга - це кратність відношення наступної частоти до попередньої яка дорівнює двом. З точки зору сприймання вухом людини звукових тисків пружного середовища нормується також загальний рівень звуку – дБА. Рівень звуку в економічних відділах сягає 71 дБА.

9.2.3 Нормування виробничої вібрації

Вібрація являє собою механічні коливання, самим простим видом яких є гармонійні коливання. Вібрація виникає при проїзді авто- та інших видів транспорту поблизу будинку, при наявності дебалансів у системах, а також при використанні віброінструменту. Параметри вібрації нормуються ДСН 3.3.6.039-99. Санітарні норми виробничої вібрації.

Таблиця 9.3 – Нормативні параметри вібрації

Тип вібрації	Середньгеометричні частоти, Гц										
	1	2	4	8	16	31,5	63	125	250	500	1000
1. Транспортна (вертикальна)	20	7,1	2,5	1,3	1,1	1,1	1,1	—	—	—	—
	132	123	114	108	107	107	107				
2. Транспортно-технологічна (вертикальна або горизонтальна)	—	3,5	1,3	0,63	0,56	0,56	0,56	—	—	—	—
		117	108	102	101	101	101				
3. Технологічна вібрація (вертикальна) або горизонтальна) на постійних робочих місцях в виробничих приміщеннях	—	1,3	0,45	0,22	0,2	0,2	0,2	—	—	—	—
		108	99	93	92	92	92				
4. Місцева вібрація (по будь-якій з осей)	—	—	—	5,0	5,0	3,5	2,5	1,8	1,3	0,9	0,65
				120	120	117	114	111	108	105	102

У чисельнику табл. 9.3 - віброшвидкість, м/с; у знаменнику - рівні вібрації віброшвидкості в дБ.

9.2.4 Нормування виробничого освітлення

Виробниче освітлення сприяє підвищенню продуктивності праці й гарантує безпеку життєдіяльності, створює певний психофізичний стан працюючого, попереджає зорове і загальне стомлення, впливає на обмін речовин в організмі працюючого.

Для створення сприятливих умов зорової роботи виробниче освітлення повинне відповідати наступним вимогам:

- створювати на робочій поверхні освітленість, що відповідає характеру зорової роботи і не є нижчою за встановлені норми;
- не повинно чинити засліплюючої дії як від самих джерел освітлення, так і від інших предметів, що знаходяться в полі зору;
- забезпечити достатню рівномірність та постійність рівня освітленості у виробничих приміщеннях, щоб уникнути частої переадаптації органів зору;
- не створювати на робочій поверхні різких і глибоких тіней;
- повинен бути достатній для розрізнення деталей контраст поверхонь, що освітлюються;
- повинно бути надійним і простим в експлуатації, економічним та естетичним.

Нормування виробничого освітлення проводять згідно з ДБН В.2.5-28-2006 Природне і штучне освітлення. Нормується природне і штучне освітлення. Як правило, економічні відділи мають бокове природне освітлення через вікна. Штучне освітлення - рівномірне, під стелею розміщуються світильники люмінесцентного освітлення. На робочих місцях використовується місцеве локальне освітлення.

Нормативним параметром природного освітлення є коефіцієнт природного освітлення КПО. Природне освітлення характерне тим, що створювана в приміщеннях освітленість змінюється в широких межах і залежить від часу дня, року, метеорологічних факторів, географічного розташування будинку, орієнтації світлових прорізів будівлі щодо обрію та ін.

Нормовані значення КПО, слід визначати за формулою:

$$\text{КПО} = (\text{Евн} / \text{Ен}) * 100\%, \quad (9.1)$$

де Евн – освітленість в середині приміщення, люкс;

Ен – освітленість зовні, люкс.

Як видно із формули, значення КПО оцінюється у відсотках.

Нормативним параметром штучного освітлення є освітленість Е, люкс. Згідно з ДБН є вісім розрядів зорових робіт у приміщеннях. Розряд зорової роботи залежить від мінімальних розмірів об'єкту розглядання в мм. Перший розряд зорової роботи потребує максимального освітлення за нормами. У кожному розряді зорових робіт є чотири підрозряди: а); б); в); г). Для кожного підрозряду свої норми освітленості. Підрозряд зорової роботи залежить від кольору фону, а також від контрасту об'єкта розглядання з фоном.

Нормування робочого штучного освітлення зовні приміщень, а також охоронного, аварійного та евакуаційного освітлення наводиться в ГОСТ 12.1.046-85.

9.2.5 Нормування електромагнітних полів

Нормування електромагнітних полів (ЕМП) проводиться згідно з ГОСТ 12.1.006-84.ССБТ. Електромагнитные поля радиочастот. В ГОСТ наведені припустимі рівні на робочих місцях і вимоги до проведення моніторингу. ЕМП радіочастот необхідно оцінювати показниками інтенсивності поля і створюваним нею енергетичним навантаженням.

У діапазоні частот 60 кГц – 300 МГц інтенсивність ЕМП характеризується напруженістю електричного (Е) і магнітного (Н) полів. Енергетичне навантаження (ЕН) являє собою добуток квадрату напруги поля на час його дії. ЕН електричного поля дорівнює: $\text{ЕНе} = \text{Е}^2 * \text{Т}$; магнітного $\text{ЕНн} = \text{Н}^2 * \text{Т}$. В діапазоні частот 300 МГц – 300 ГГц інтенсивність ЕМП характеризується поверхневою щільністю потоку енергії. Гранично допустимі (ГД) значення Е і Н в діапазоні частот 60 кГц – 300 МГц на робочих місцях персоналу наведена в табл. 9.4.

Таблиця 9.4 – Максимальні значення Егд і Нгд

Параметр	від 0,06 до 3 МГц	більше 3 до 30 МГц	Більше 30 до 300 МГц
Егд, В/м	500	300	80
Над, А/м	50	-	-

9.3 Правила охорони праці під час експлуатації електронних обчислювальних машин (державний нормативний акт про охорону праці) кийв 1999 НПАОП 0.00.1.31-99

9.3.1 Гігієнічні вимоги до організації роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин

Загальні положення

Ці правила поширюються на умови й організацією праці при роботі з візуальними - дисплейними терміналами (ВДТ) усіх типів вітчизняного й зарубіжного виробництва на основі електронно-променевих трубок (ЕПТ), що використовуються в електронно-обчислювальних" машинах (ЕОМ) колективного ви користування та персональних ЕОМ (ПЕОМ).

Правила не поширюються на: комп'ютерні класи вищих та середніх закладів освіти, майстерні професійно - технічних закладів освіти; робочі місця пілотів, водіїв, операторів транспортних засобів, обладнаних ЕОМ, системи обробки даних на борту засобів сполучення і ЕОМ машин та обладнання, що переміщується у процесі роботи; обчислювальні машинки (калькулятори), реєструючі каси й прилади з невеликими пристроями індикації даних або результатів вимірювання, комп'ютерні гральні автомати, системи обробки даних, призначені для громадського користування, побутові телевізори.

Ці правила призначені для запобігання несприятливій дії на працівників шкідливих факторів, які супроводжують роботу з ВДП, й здоровим і нервово-емоційним напруженням, що виконується у вимушеній робочій позі при локальному напруженні верхніх кінцівок на фоні обмеженої загальної м'язової активності (гіподинамії) під впливом комплексу фізичних факторів шуму, електро-

статичного поля, неіонізуючих та іонізуючих електромагнітних випромінювань.

Ці правила містять гігієнічні й ергономічні вимоги до організації робочих місць приміщень і параметрів робочого середовища, дотримання яких дасть змогу запобігти порушенням у стані здоров'я користувачів ЕОМ та ПЕОМ.

Ці правила поширюються на розробку нормативних документів (державних стандартів, технічних умов тощо) на ВДТ, їх виготовлення та застосування.

Забороняється затвердження нормативної і технічної документації на нові ВДТ, постачати їх на виробництво, продаж і використання у виробничих умовах, а також закупівля їх і ввезення в Україну без: гігієнічної оцінки їх безпеки для здоров'я людини; узгодження нормативної та технічної документації на ці види продукції з органами Держсанепідслужби і Держпромгїрнагляду України; отримання гігієнічного сертифікату відповідно до встановлених вимог.

Відповідальність за виконання цих правил покладається на посадових осіб, фізичних осіб, які займаються підприємницькою діяльністю і здійснюють розробку, виробництво, закупівлю, реалізацію і застосування ЕОМ та ПЕОМ в адміністративних і промислових приміщеннях.

Керівники державних органів, підприємств, організацій та установ незалежно від форми власності й підлеглості в порядку забезпечення виробничого контролю зобов'язані впорядкувати робочі місця користувачів ЕОМ та ПЕОМ з ВДТ відповідно до вимог цих правил.

Порушення санітарно-гігієнічних і санітарно-протиепідемічних правил і норм тягне дисциплінарну, адміністративну, кримінальну відповідальність відповідно до Закону України "Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення" (ст. 45, 46, 49).

Державний санітарний нагляд за дотриманням цих правил державними органами, підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, а також фізичними особами, які займаються підприємницькою діяльністю, покладається на органи і установи санітарно-епідеміологічного профілю Міністерства охорони здоров'я України, відповідні установи,

організації, частини й підрозділи Міністерства оборони України, Міністерства внутрішніх справ України, Державного комітету у справах охорони державного кордону України, Національної гвардії України, Служби безпеки України (ст. 31 Закону України "Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення").

9.3.2 Вимоги до виробничих приміщень для експлуатації ВДТ ЕОМ та ПЕОМ

2. Об'ємно-планувальні рішення будівель та приміщень для роботи з ВДТ ЕОМ і ПЕОМ мають відповідати вимогам цих Правил.

2.1. Розміщення робочих місць з ВДТ ЕОМ і ПЕОМ у підвальних приміщеннях, на цокольних поверхах заборонено.

2.2. Площа народне робоче місце має становити не менше ніж 6,0 м², а об'єм не менше ніж 20,0 м³.

2.3. Приміщення для роботи з ВДТ повинні мати природне та штучне освітлення відповідно до ДБН В.2.5-28-2006.

2.4. Природне освітлювання має здійснюватись через світлові прорізи, орієнтовані переважно на північ чи північний схід, і забезпечувати коефіцієнт природної освітленості (КПО) не нижче 1,5%. Розраховується КПО за методикою, викладеною в ДБН В.2.5-28-2006.

2.5. Виробничі приміщення для роботи з ВДТ (операторські, диспетчерські) не повинні межувати з приміщеннями, в яких рівні шуму і вібрації перевищують допустимі значення (виробничі цехи, майстерні тощо) за СН 3223-85, СН 3044-84, ГР 2411-81, ДСН 3.3.6.037-99.

2.6. Звукоізоляція огорожувальних конструкцій приміщень з ВДТ має забезпечувати параметри шуму, що відповідають вимогам СН 3223-85, ГОСТ 12.1.003-83, ГОСТ 12.1.012-90 (додаток 1).

2.7. Приміщення для роботи з ВДТ мають бути обладнані системами опалення, кондиціонування повітря, або припливно-витяжною вентиляцією відповідно до СНиП 2.04.05-91. Нормовані параметри мікроклімату, іонного складу повітря, вмісту шкідливих речовин мають відповідати вимогам СН

4088-86, СН 2152-80, ГОСТ 12.1.007-76 та(додаток 2, 3).

2.8. Віконні прорізи приміщень для роботи з ВДТ мають бути обладнані регульованими пристроями (жалюзі, завіски, зовнішні козирки).

2.9. Для внутрішнього оздоблення приміщень з ВДТ слід використовувати дифузно-відбивні матеріали з коефіцієнтами відбиття для стелі 0,7-0,8; для стін 0,5-0,6.

2.10. Покриття підлоги повинне бути матовим з коефіцієнтом відбиття 0,3-0,5. Поверхня підлоги має бути рівною, неслизькою, з антистатичними властивостями.

2.11. Забороняється для оздоблення інтер'єру приміщень ВДТ застосовувати полімерні матеріали (деревинно - стружкові плити, шпалери, що миються, рулонні синтетичні матеріали, шаруватий паперовий пластик тощо), що виділяють у повітря шкідливі хімічні речовини .

2.12. Полімерні матеріали для внутрішнього оздоблення приміщень з ВДТ можуть бути використані при наявності дозволу органів та установ державної санітарно-епідеміологічної служби.

2.13. Виробничі приміщення можуть обладнуватись шафами для зберігання документів, магнітних дисків, полицями, стелажми, тумбами тощо з урахуванням вимог до площі приміщень.

2.14. У приміщеннях з ВДТ слід щоденно робити вологе прибирання.

2.15. Приміщенням з ВДТ мають бути обладнані побутові приміщення для відпочинку під час роботи, кімната психологічного розвантаження. В кімнаті психологічного розвантаження слід передбачити встановлення пристроїв для приготування й роздачі тонізуючих напоїв, а також місця для занять фізичною культурою (СНиП 2.09.04-87).

2.16. Приміщенням з ВДТ мають бути обладнані аптечками першої медичної допомоги.

2.17. Вимоги для допоміжних приміщень повинні відповідати СНиП 2.09.04-87.

9.3.3 Гігієнічні вимоги до параметрів виробничого середовища приміщень з ВДТ ЕОМ та ПЕОМ

3.1 Мікроклімат.

3.1.1 У виробничих приміщеннях на робочих місцях з ВДТ мають забезпечуватись оптимальні значення параметрів мікроклімату: температури, відносної вологості й рухливості повітря (ГОСТ 12.1.005-88, СН 4088-86).

3.1.2 Рівні позитивних і негативних іонів у повітрі приміщень з ВДТ мають відповідати санітарно-гігієнічним нормам № 2152-80 (додаток 3).

3.2 Освітлення.

3.2.1. Вимоги до природного освітлення викладено в п. п. 2.4, 2.5 цих Правил.

3.2.2. Штучне освітлення у приміщеннях з робочими місцями, обладнаними ВДТ ЕОМ та ПЕОМ, має здійснюватись системою загального рівномірного освітлення. У виробничих та адміністративно - громадських приміщеннях, у разі переважної роботи з документами, допускається застосування системи комбінованого освітлення (крім системи загального освітлення додатково встановлюються світильники місцевого освітлення).

3.2.3. Значення освітленості на поверхні робочого столу в зоні розміщення документів має становити 300-500 лк. Якщо ці значення освітленості неможливо забезпечити системою загальною освітлення, допускається використовувати місцеве освітлення. При цьому світильники місцевого освітлення слід встановлювати таким чином, щоб не створювати бліців на поверхні екрана, освітленість екрана має не перевищувати 300 лк.

3.2.4. Як джерела світла в разі штучного освітлення мають застосовуватись переважно люмінесцентні лампи типу ЛБ. У разі влаштування відбитого освітлення у виробничих та адміністративно-громадських приміщеннях допускається засування металогалогенних ламп потужністю 250 Вт. Допускається застосування ламп розжарювання у світильниках місцевого освітлення.

3.2.5. Система загально освітлення має становити суцільні або приривчасті

лінії світильників, розташовані збоку від робочих місць (переважно ліворуч), паралельно лінії зору працюючих. Допускається використання світильників таких класів світлорозподілу (додаток 4): прямого світла - П; переважно прямого світла - Н; переважно відбитого світла - В.

3.2.6. Для загального освітлення слід застосовувати світильники серії ЛПО 36 із дзеркальними ґратами укомплектовані високочастотними пускорегулювальними апаратами (ВЧ ПРА). Допускається застосовувати світильники цієї серії без ВЧ ПРА тільки в модифікації "Кососвітло". Застосування світильників без розсіювачів та екрануючих ґрад заборонено.

3.2.7. Яскравість світильників загального освітлення в зоні кутів випромінювання від 50 до 90° з вертикалю в повздовжній та поперечній площинах має становити не більше ніж 200 кд/м², захисний кут світильників - не менше ніж 40°.

3.2.8. Світильники місцевого освітлення повинні мати просвічуючий відбивач із захисним кутом, не меншим ніж 40°.

3.2.9. Слід передбачити обмеження прямої баскості від джерел природного та штучного освітлення. При цьому яскравість світних поверхонь (вікна, джерела штучного освітлення), що розташовані в полі зору повинна бути не більше ніж 200 кд/м².

3.2.10. Необхідно обмежувати відбиту блискість на робочих поверхнях відносно джерел природного і штучного освітлення. При цьому яскравість бліків на екрані ВДТ має не перевищувати 40 кд/м², а яскравість стелі в разі застосування системи відбитого освітлення 200 кд/м².

3.2.11. Показник осліпленості у разі використання джерел загального штучного освітлення у виробничих приміщеннях має не перевищувати 20, а показник дискомфорту в адміністративно-громадських приміщеннях має бути не більше за 40.

3.2.12. Необхідно обмежувати нерівномірність розподілу яскравості в полі зору працюючих з ВДТ. При цьому співвідношення яскравостей робочих поверхонь має бути не більшим ніж 3:1, а співвідношення яскравостей робочих

поверхонь та поверхонь стін, обладнання тощо - 5:1.

3.2.13. Коефіцієнт запасу (K_z) для освітлювальних установок загального освітлення має дорівнювати 1,4.

3.2.14. Коефіцієнт пульсації має не перевищувати 5%, що забезпечується застосуванням газоразрядних ламп у світильниках загального та місцевого освітлення з ВЧ ПРА для світильників будь-яких типів. Якщо не має світильників з ВЧ ПРА, то лампи багатолампових світильників або світильники загального освітлення, розташовані поруч, слід вмикати на різні фази трьохфазної мережі.

3.2.15. Для забезпечення нормованих значень освітленості у приміщеннях з ВДТ ЕОМ та ПЕОМ слід чистити шибки і світильника принаймні двічі на рік і вчасно замінювати лампи, що перегоріли.

3.3. Шум і вібрація.

3.3.1. Рівні звукового тиску в октавних смугах частот, рівні звуку та еквівалентні рівні звуку на робочих місцях, обладнаних ВДТ ЕОМ і ПЕОМ, мають відповідати вимогам СН 3223-85, ГОСТ 12.1.003-83, ГР 2411-81 (додаток 1).

3.3.2. Устаткування що становить джерело шуму (АЦП, принтери тощо), слід розташовувати поза приміщеннями для роботи ВДТ ЕОМ та ПЕОМ.

3.3.3. Для забезпечення допустимих рівнів шуму на робочих місцях слід застосовувати засоби звукопоглинання, вибір яких має обґрунтовуватись спеціальними інженерно-акустичними розрахунками.

3.3.4. Під час виконання робіт з ВДТ ЕОМ та ПЕОМ у виробничих приміщеннях значення характеристик вібрації на робочих місцях мають не перевищувати допустимі відповідно до СН 3044-84, ГОСТ 12.1.012-90 (додаток 5).

3.4. Неіонізуючі електромагнітні випромінювання.

3.4.1. Значення напруженості електростатичного поля на робочих місцях з ВДТ (як у зоні екрана дисплея, так і на поверхнях обладнання, клавіатури, друкувального пристрою) мають не перевищувати граничну допустимих за ГОСТ 12.1.045-84, СН 1757-77 (дод. 6).

3.4.2. Значення напруженості електромагнітних полів на робочих місцях з

ВДТ мають відповідати нормативним значенням (ГДР № 3206-85, ГДР № 4131-86, СН №5802-91, ГОСТ 12.1.006-84), (дод. 6).

3.4.3. Інтенсивність потоків інфрачервоного випромінювання має не перевищувати допустимих значень відповідно до СН 4088-86, ГОСТ 12.1.005-88.

3.4.4. Інтенсивність потоків ультрафіолетового випромінювання має не перевищувати допустимих значень відповідно до СН 4557-88.

3.5. Іонізуючі електромагнітні випромінювання.

Потужність експозиційної дози рентгенівського випромінювання на відстані 0,05 м від екрана до корпусу відеотермінала при будь-яких положення регульовальних пристроїв не повинна перевищувати $7,74 \cdot 10^{-4}$ А/кг, що відповідає еквівалентній дозі 0,1 мбер/год (100 мкР/год) НРБУ №58.

9.3.4 Гігієнічні вимоги до організації і обладнання робочих місць з ВДТ ЕОМ та ПЕОМ

4.1. Обладнання і організація робочого місця працюючих з ВДТ ЕОМ та ПЕОМ мають забезпечувати відповідність конструкції всіх елементів робочого місця та їх взаємного розташування ергономічним вимогам з урахуванням характеру і особливостей трудової діяльності (ГОСТ 12.2.032-78, ГОСТ 22.269-76, ГОСТ 21.889-76).

4.2. Конструкція робочого місця користувача ЕОМ і ПЕОМ з ВДТ має забезпечити підтримання оптимальної робочої пози.

4.3. Робочі місця з ВДТ слід так розташовувати відносно світових прорізів, щоб природне світло падало збоку переважно зліва.

4.4. При розміщенні робочих столів з ВДТ слід дотримувати такі відстані між бічними поверхнями ВДТ - 1,2м, відстань від тильної поверхні одного ВДТ до екрана іншого ВДТ - 2,5м.

4.5. Конструкція робочого столу має відповідати сучасним вимогам ергономіки і забезпечувати оптимальне розміщення на робочій поверхні використовуваного обладнання (дисплея, клавіатури, принтера) і документів.

4.6. Висота робочої поверхні робочого столу з ВДТ має регулюватися в

межах 680...800мм, а ширина і глибина - забезпечувати можливість виконання операцій у зоні досяжності моторного поля (рекомендовані розміри: 600...1400мм, глибина - 800...1000мм).

4.7. Робочий стіл повинен мати простір для ніг заввишки не менше ніж 600мм, завширшки не менше ніж 500мм, завглибшки (на рівні колін) не менше ніж 450мм, на рівні простягнутої ноги - ніж 650мм.

4.8. Робочий стілець має бути підйомно-поворотним, регульованим за висотою, з кутом і нахилу сидіння та спинки і за відстанню від спинки до переднього краю сидіння, поверхня сидіння має бути плоскою, передній край - заокругленим. Регулювання за кожним із параметрів має здійснюватися незалежно, легко і надійно фіксуватися. Шаг регулювання елементів стільця має становити: для лінійних розмірів - 15...20мм, для кутових $2...5^{\circ}$. Зусилля регулювання має не перевищувати 20 Н.

4.9. Висота поверхні сидіння має регулюватися в межах 400...500мм, а ширина і глибина становити не менше ніж 400мм. Кут нахилу сидіння - до 15° вперед і до 5° назад.

4.10. Висота спинки стільця має становити (300 ± 20) мм, ширина - не менше ніж 380мм, радіус кривизни горизонтальної площини - 400мм. Кут нахилу спинки має регулюватися в межах $1...30^{\circ}$ від вертикального положення. Відстань від спинки до переднього краю сидіння має регулюватися в межах 260...400мм.

4.11. Для зниження статичного напруження м'язів верхніх кінцівок слід використовувати стаціонарні або змінні підлокітники завдовжки не менше ніж 250мм, завширшки 50...70мм, що регулюються за висотою над сидінням у межах 230...260мм і відстанню між підлокітниками в межах 350...500мм.

4.12. Поверхня сидіння і спинки стільця має бути напівм'якою з нековзним, повітрянепроникним покриттям, що легко чиститься і не електризується.

4.13. Робоче місце має бути обладнане підставкою для ніг завширшки не менше ніж 300 мм ,завглибшки не менше ніж 400 мм, що регулюється за

висотою в межах до 150 мм, і за кутом нахилу опорної поверхні підставки до 20°. Підставка повинна мати рифлену поверхню і бортик по передньому краю заввишки 10мм.

4.14. Екран ВДТ має розташовуватися на оптимальній відстані від очей користувача, що становить 600...700мм, але не ближче ніж за 600мм з урахуванням розміру літерно-цифрових знаків і символів.

4.15. Розташування екрана ВДТ має забезпечувати зручність зорового спостереження у вертикальній площині під кутом +30° до нормальної лінії огляду працюючого.

4.16. Клавіатуру слід розташовувати на поверхні столу на відстані 100...300мм від краю, звернутого до працюючого. У конструкції клавіатури має передбачатися опорний пристрій (виготовлений із матеріалу з високим коефіцієнтом тертя, що перешкоджає мимовільному її зсуву), який дає змогу змінювати кут нахилу поверхні клавіатури у межах 5... 15°. Висота середнього рядка клавіш має не перевищувати 30мм. Поверхня клавіатури має бути матовою з коефіцієнтом відбиття 0,4.

4.17. Розташування пристрою введення - виведення інформації має забезпечувати добру видимість екрана ВДТ, зручність ручного керування в зоні досяжності моторного поля і за висотою-900... 1300мм, за шириною 400... 500мм.

4.18. Робоче місце з ВДТ слід обладнати пюпітром для документів, що легко переміщується.

4.19. Для забезпечення захисту і досягнення нормованих рівнів комп'ютерних випромінювань необхідне застосування при екранних фільтрів, локальних світлофільтрів (засобів індивідуального захисту очей) та інших засобів захисту, що пройшли випробування в акредитованих лабораторіях і мають щорічний гігієнічний сертифікат.

4.20. При оснащеності робочого місця з ВДТ лазерним принтером параметри лазерного випромінювання повинні відповідати вимогам СанПН № 5804-91.

9.3.5 Вимоги до режимів праці і відпочинку при роботі з ВДТ ЕОМ та ПЕОМ

5.1. При організації праці, що пов'язана з використанням ВДТ ЕОМ і ПЕОМ, для збереження здоров'я працюючих, запобігання професійним захворюванням і підтримки працездатності слід передбачити внутрішньо змінні регламентовані перерви для відпочинку.

5.2. Внутрішньозмінні режими праці і відпочинку мають передбачати додаткові нетривалі перерви в періоди, що передують появі об'єктивних і суб'єктивних ознак стомлення і зниження працездатності.

5.3. При виконанні протягом дня робіт, що належать до різних видів трудової діяльності, за основну роботу з ВДТ ЕОМ і ПЕОМ слід вважати таку, що займає не менше 50% часу впродовж робочої зміни чи робочого дня.

5.4. Протягом робочої зміни мають передбачатися:- перерви для відпочинку і вживання їжі (обідні перерви); перерви для відпочинку і особистих потреб (згідно з трудовими нормами); додаткові перерви, що вводяться для окремих професій з урахуванням особливостей трудової діяльності.

5.5. Тривалість обідньої перерви визначається чинним законодавством про працю і Правилами внутрішнього розпорядку підприємства (організації, установи).

5.6. Внутрішньозмінні режими праці і відпочинку при роботі з ВДТ ЕОМ і ПЕОМ розроблено з урахуванням характеру трудової діяльності, напруженості і важкості праці диференційовано для кожної професії.

5.7. За характером трудової діяльності виділено три професійні групи згідно з діючим класифікатором професій (ДК-003-95 і Зміна № 1 до ДК-003-95):

1) розробники програм (інженери-програмісти) - виконують роботу переважно з відеотерміналом та документацією при необхідності інтенсивного обміну інформацією з ЕОМ і високою частотою прийняття рішень. Робота характеризується інтенсивною розумовою творчою працею з підвищеним напруженням зору, концентрацією уваги на фоні нервово-емоційного

напруження, вимушеною робочою позою, загальною гіподинамією, періодичним навантаженням на кисті верхніх кінцівок. Робота виконується в режимі діалогу з ЕОМ у вільному темпі з періодичним пошуком помилок в умовах дефіциту часу;

2) оператори електронно-обчислювальних машин - виконують роботу яка пов'язана з обліком інформації одержаної з ВДТ за попереднім запитом, або тієї, що знаходить з нього, супроводжується перервами різної тривалості, пов'язана з виконанням іншої роботи і характеризується як робота з напруженням зору, невеликими фізичними зусиллями, нервовим напруженням середнього ступеня та виконується у вільному темпі;

3) оператор комп'ютерного набору - виконує одноманітні за характером роботи з документацією та клавіатурою і нечастими нетривалими переключеннями погляду на екран дисплея, з введенням даних з високою швидкістю, робота характеризується як фізична праця з підвищеним навантаженням на кисті верхніх кінцівок на фоні загальної гіподинамії з напруженням зору (фіксація зору переважно на документі), нервово-емоційним напруженням.

5.8. Встановлюються такі внутрішньозмінні режими праці та відпочинку при роботі з ЕОМ при 8-годинній денній робочій зміні в залежності від характеру праці:

- для розробників програм із застосуванням ЕОМ, слід призначити регламентовану перерву для відпочинку тривалістю 15 хвилин через кожну годину роботи, за ВДТ;

- для операторів із застосуванням ЕОМ, слід призначити регламентовані перерви для відпочинку тривалістю 15 хвилин через кожні дві години роботи;

- для операторів комп'ютерного набору слід призначити регламентовані перерви для відпочинку тривалістю 10 хвилин після кожної години роботи за ВДТ.

5.9. У всіх випадках, коли виробничі обставини не дозволяють застосувати регламентовані перерви, тривалість безперервної роботи з ВДТ не повинна перевищувати 4 години.

5.10. При 12-годинній робочій зміні регламентовані перерви повинні

встановлюватися в перші 8 годин роботи аналогічно перервам при 8-годинній робочій зміні, а протягом останніх 4-х годин роботи, незалежно від характеру трудової діяльності, через кожен годину тривалістю 15 хвилин.

5.11. З метою зменшення негативного впливу монотонності є доцільним застосовувати чергування операцій усвідомленого тексту і числових даних (зміна змісту роботи). Чередування вводу даних та редагування текстів.

5.12. Для зниження нервово-емоційного напруження, стомлення зорового аналізатору, поліпшення мозкового кровообігу, подолання несприятливих наслідків гіподинамії, запобігання втомі доцільні деякі перерви використовувати для виконання комплексу вправ.

5.13. В окремих випадках при хронічних скаргах працюючих з ВДТ ЕОМ і ПЕОМ на здорове стомлення незважаючи на дотримання санітарно-гігієнічних вимог до режимів праці і відпочинку, а також застосування засобів локального захисту очей - допускаються індивідуальний підхід до обмеження часу робіт з ВДТ, зміни характеру праці, чергування з іншими видами діяльності, не пов'язаними з ВДТ.

5.14. Активний відпочинок має полягати у виконанні комплексу гімнастичних вправ, спрямованих на зняття нервового напруження, м'язове розслаблення, відновлення функції фізіологічних систем, що порушуються протягом трудового процесу, зняття втоми очей, поліпшення мозкового кровообігу і працездатності.

5.15. За умови високого рівня напруженості робіт з ВДТ показне психологічне розвантаження у спеціально обладнаних приміщеннях (в кімнатах психологічного розвантаження) під час регламентованих перерв або в кінці робочого дня.

9.3.6 Вимоги до профілактичних медичних оглядів

6.1. Працюючи з ВДТ ЕОМ і ПЕОМ підлягають обов'язковим медичним: оглядам попереднім - при влаштуванні на роботу і періодичним - протягом трудової діяльності відповідно до Наказу МЗ України № 246 від 21.05.2007 р.

6.2. Періодичні медичні огляди мають проводитися раз на два роки комісією в складі терапевта, невропатолога та офтальмолога.

6.3. До складу комісії, що проводить попередні та періодичні медичні огляди, при необхідності (за наявності медичних показань) можуть залучатись до оглядів лікарі інших спеціальностей.

6.4. Основними критеріями оцінки придатності до роботи з ВДТ ЕОМ та ПЕОМ мають бути показники стану органів зору: гострота зору, показники рефракції, акомодації, стану бінокулярного апарату ока тощо. При цьому необхідно враховувати також стан організму в цілому.

6.5. Жінки, які працюють з ВДТ ЕОМ та ПЕОМ, обов'язково оглядаються лікарем акушером-гінекологом один раз на два роки.

6.6. Жінки з часу встановлення вагітності й у період годування дитини грудьми до виконання всіх робіт, пов'язаних з використанням ВДТ ЕОМ та ПЕОМ не допускаються.

6.7. Протипоказання з боку органів зору: гострота зору з корекцією не нижча ніж 0,5 на одному оці і 0,2 - на другому; рефракція :міопія вище 6,0 Д, гіперметропія вище 4,0 Д, астигматизм (будь якого виду) вище 3,0 Д; відсутність бінокулярного зору; лагофталм; хронічні захворювання переднього відрізка очей; захворювання зорового нерва і сітківки; глаукома.

6.8. Загальні (соматичні) протипоказання: вроджені аномалії органів з вираженою недостатністю їхніх функцій; органічні захворювання центральної нервової системи з вираженими порушеннями функцій; - хронічні форми психічних захворювань і психогенні стани, при яких хворі підлягають обов'язковому динамічному нагляду у психоневрологічних диспансерах епілепсія з пароксизмальними порушеннями. У разі виражених форм пограничних психічних захворювань питання про придатність до відповідних робіт вирішуються комісією психоневрологічної установи індивідуально; ендокринні захворювання з вираженими порушеннями функцій ендокринних залоз; злоякісні пухлини (після лікування питання про придатність до роботи може вирішуватися індивідуально за умови, якщо немає абсолютних

протипоказань); всі захворювання системи крові та органів кровотворення будь-яких стадій; гіпертонічна хвороба III стадії; хронічні захворювання легенів з вираженою недостатністю серця і легенів; тяжкий ступінь бронхіальної астми з вираженими функціональними порушеннями дихання і кровообігу; активні форми туберкульозу будь-якої локалізації; цироз печінки і активний хронічний гепатит; хронічна форма хвороб нервової системи; хронічні захворювання нирок з проявами ниркової недостатності вертебро - неврологічні захворювання (радикулярні синдроми шийного та попереково-крижового рівня); колагенози ; вагітність і період лактації; звичайні викидні аномалії плода в анамнезі жінок, які планують народження дітей; порушення менструальної функції, що супроводжується матковими кровотечами.

6.9. При виявленні хронічних неспецифічних захворювань (гіпертонічна хвороба, виразкова хвороба шлунку та 12-палої кишки, хронічні захворювання бронхолегенової, гепатобіліарної системи та ін.) працюючі з ВДТ ЕОМ та ПЕОМ повинні бути взяті на диспансерний облік з метою здійснення систематичного лікарського обстеження та лікування.

Список літератури

1. Законодавство України про охорону праці. Збірник нормативних документів у 4-х томах. - К.: Основа, 1995.
2. Науково-практичний коментар до Закону України «Про охорону праці». - К.: Основа, 1996. - 528 с.
3. Кодекс законів про працю України. — Ужгород: Карпати, 1993. — 120 с.
4. Закон про обов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків і профзахворювань на виробництві №1105 – XIV від 23.09.1999 (введений в дію 01.04.2001).
5. Закон України «Про охорону праці», Київ, 21.11.2002.
6. Информационное обеспечение системы управления охраной труда / Ткачук С. П., Полинко В. И., Перлий В. М., - К.: Основа, 1997. - 255 с.
7. Закон України про страхові тарифи на соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві, №660 – IV від 03.04.2003, Київ, 2003.
8. Гогіташвілі Г. Г. Система управління охороною праці. Навчальний посібник. — Львів: Афіша, 2002. — 316 с.
9. Рыбальский В. И. Автоматизированные системы управления строительством.: Учеб. пособие для вузов, 2-е изд. — К: Высшая школа, Гл. изд-во, 1979. — 480 с.
10. Метрологическое обеспечение безопасности труда / Под ред. И. Х. Сологана. — Т. 2. Измерение параметров химических, биологических и биофизических опасных и вредных производственных факторов. — М.: Изд-во Стандартов, 1989. — 256 с.
11. Кондратьев А. И., Местечкина А. М. Охрана труда в строительстве: учебник для экономических специальностей вузов. — М.: Высшая школа, 1990. — 352 с.
12. Комплексная система управления охраной труда Укراгропромстроя., К., КГТУСА, 1996, 92с
13. Швалев Л. К, Зверев А. Г. Комплексная система управления охраной труда в строительстве / Под ред. И. А. Колесникова. — М.: Стройиздат, 1990. - 240 с.

14. Положення про організацію охорони праці та порядок розслідування нещасних випадків у навчально-виховних закладах, Наказ Мін. освіти і науки України від 31.08.2001, №616.
15. Єдина державна система показників обліку умов і безпеки праці, Наказ Держнаглядохоронпраці від 03.1994, №27.
16. Трахтенберг Н. М., Коршун М. М., Чебанова О. В. Гигиена труда и производственная санитария. — К.: Основа, 1997. — 462 с.
17. Закон України «Про пожежну безпеку» від 22.06.1995, Київ, №1631.
18. Методические рекомендации по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда: Сб. материалов. — К: Изд-во Мин-труда, 1992. - 26 с.
19. Основи охорони праці: Підручник / Під ред. К. Н. Ткачука і М. О. Халімовського. — К.: Основа, 2003. — 472 с.
20. Справочник по инженерной психологии. / Под ред. Б. Ф. Ломова. - М.: Машиностроение, 1982. - 368 с.
21. Довідник з управління охороною праці для керівників підприємств і організацій. — К.: Основа, 2003. — 308 с.
22. Методичні рекомендації по визначенню напрямків ефективного вкладання коштів в охорону праці на підприємстві / С. П. Ткачук, Г. Г. Лисенко, К. Н. Ткачук, І. А. Лучко, А. О. Водяник. — К.: Основа, 1999. - 80 с.
23. Методика визначення соціально-економічної ефективності заходів щодо полегшення умов і охорони праці / К. Н. Ткачук, М. О. Лисюк, І. А. Лучко та ін. — К.: Основа, 1999. — 95 с.
24. Борьба с шумом на производстве. Справочник / Под ред. Юдина Е. Я. - М.: Энергия, 1985. - 399 с.
25. Пчелинцев В. А., Котлов Д. В., Орлов Г. Г. Охрана труда в строительстве. — М.: Высшая школа, 1991. — 271 с.
26. Довідник з управління охороною праці для керівників підприємств та організацій. — К.: Основа, 2003. — 308 с.
27. Вишинский В. В., Чернявский В. Б. Управление безопасностью труда на промышленном предприятии. — К.: Техніка, 1985. — 127 с.

28. Желібо Є. П., Заверуха Н. М., Зацарний В. В. Безпека життєдіяльності. Навчальний посібник. / За ред. Є. П. Желібо /«Каравела», Львів «Новий світ — 2000», 2001. — 320 с.
29. Руководство по учету техники безопасности и производственной санитарии в проектах производства работ (ЦНИИОМТП Госстроя СССР) - М.: Стройиздат, 1980. - 79 с.
30. Пожарная безопасность. Взрывобезопасность. Справочник. / Под ред. Баратова А. Н. — М.: Химия, 1987. — 272 с.
31. Перелік заходів та засобів з охорони праці, витрати на здійснення та придбання яких включаються до валових витрат, Затвердж. Пост. Каб. Мін. Від 27.06.2003, №994.
32. Перелік работ підвищеної небезпеки та об'єктів, машин, обладнання, Пост. Каб. Мін. Від 15.10. 2003, №1631.
33. Положення про медичний огляд працівників певних категорій, Наказ МОЗ України від 21.05. 2007, №246.
34. Положення про розслідування і облік нещасних випадків невиробничого характеру, Пост. Каб. Мін. України від 22.03 2001, №270.
34. СНиП Ш-4-80*. Техника безопасности в строительстве. - Введ. 01.01.81.
35. СНиП 2.09.021-85*. Производственные здания. - Введ. 01.01.87.
36. СНиП 2.09.04-87. Административные и бытовые здания и сооружения.
37. ДСТУ 2293-99. Охорона праці. Терміни та визначення основних питань. — Чинний 26.03.99.
38. ДСТУ 2272-93 ССБП. Пожежна безпека. Терміни та визначення. — Чинний 26.03.95.
39. НПАОП 0.00-4-36-05. Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці. 15.02.05.
40. НПАОП 0.00-4.35-04. Типове положення про службу охорони праці. - 01.12.04.
41. ДНАОП 0.00-4.09.-93. Типове положення про комісію з питань охорони праці підприємства від 21.03. 2007, № 55.

42. ДНАОП 0.05-8.04-92. «Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці» і «Методичні рекомендації з проведення атестації робочих місць за умовами праці».

43. ГОСТ 12.1.005-88 ССБТ. Воздух в рабочей зоне. Общие требования. - Введ. 01.01.89.

44. ДСанПіН 3.3.2.007-98. Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними термінами електроннообчислювальних машин.

45. ДНАОП 0.00-4.20-94. Положення про порядок проведення державної експертизи (перевірки) проектної документації на будівництво та реконструкцію виробничих об'єктів і виготовлення засобів виробництва на відповідність їх нормативним актам про охорону праці.

46. ДНАОП 0.00-4.11-93. Типове положення про роботу уповноважених трудових колективів з питань охорони праці.

47. ДНАОП 0.00-4.15-98. Положення про розробку інструкцій з охорони праці.

48. ДНАОП 0.00-8.02-05. Перелік робіт з підвищеною небезпекою.

49. ДСН 3.3.6.037-99. Санітарні норми виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку.

50. ДСН 3.3.6.042-99. Санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень.

51. ДСН 3.3.6.039-99. Санітарні норми виробничої та локальної вібрації.

52. ДНАОП 0.03-3.19-88. Гранично допустимі рівні (ГДР) забруднення шкіри рук працюючих з шкідливими речовинами № 4618-88.

53. ДНАОП 0.03-8.03-86. Гігієнічна класифікація праці. № 4137-86.

54. ГН 3.3.5-3.3.8; 6.6.1-083-01. Гігієнічна класифікація праці. Гігієнічні нормативи.

55. ДНАОП 0.03-3.24-97, Норми радіаційної безпеки України, НРБУ-97.

56. ДБН В.1.1.7-2002. Пожежна безпека об'єктів будівництва.

57. НАПБ Б.07.005-86. Определение категорий помещений и зданий по взрывопожарной и пожарной опасности, ОНТП 24-86**.

ДОДАТКИ

Додаток 1

Допустимі рівні звуку, еквівалентні рівні звуку і рівні звукового тиску в октавних смугах частот *

Вид трудової діяльності, робочі місця	Рівні звукового тиску в дБ в октавних смугах із середньгеометричними частотами, Гц									
	35,5	63	125	250	500	1000	2000	4000	8000	Рівні звуку, еквівалентні і рівні звуку, дБА/дБА екв.
Програмісти ЕОМ	86	71	61	54	49	45	42	40	38	50
Оператори обробки інформації на ЕОМ та оператори комп'ютерів го набору	96	83	74	68	63	60	57	55	54	65
Приміщення для розташування агрегатів ЕОМ	103	91	83	77	73	70	68	66	64	75

*СН 3223-85, ДСН 3.3.6.037-99, ЕР 2411-81

Додаток 2

Норми мікроклімату для приміщень з ВДТ ЕОМ та ПЕОМ*

Пора року	Категорія робіт	Температура повітря, °С не більше	Відносна вологість повітря, %	Швидкість руху повітря, м/с
Холодний	Легка-1а	22-24	40-60	од
	Легка-1б	21-23	40-60	0,1
Теплий	Легка-1а	23-25	40-60	0,1
	Легка-1б	22-24	40-60	0,2

Примітка: до категорії 1а належать роботи, що виконуються сидячи і не потребують фізичного напруження, при яких витрати енергії складають до 139 Вт; до категорії 1б належать роботи, що виконуються сидячи, стоячи або пов'язані з ходінням, та супроводжуються фізичним напруженням, при яких витрати енергії становлять від 140 до 174 Вт. *ГОСТ 12.1.005-88, СН 4088-86.

Додаток 3

Рівні іонізації повітря приміщень при роботі на ВДТ ЕОМ та ПЕОМ*

Рівні	Число іонів в 1 см ³ повітря	
	п+	п-
Мінімально необхідні	400	600
Оптимальні	1500-3000	3000-5000
Максимально допустимі	50 000	50 000

*ГН 2152-80

Додаток 4

Санітарні норми вібрації категорії 3 технологічної типу "в"

Седньо-геометричні частоти смуг, Гц	Допустимі значення по осям X, Y, z							
	віброприскорення				віброшвидкості			
	м/с ²		дБ		м/с		дБ	
	1/3 окт	1/1 окт	1/3 окт	1/1 окт	1/3 окт	1/1 окт	1/3 окт	1/1 окт
1,6 2,0 2,5	0,0125 0,0112 0,01	0,2	32 31 30	36	0,13 0,089 0,063	0,18	88 85 82	91
3,15 4,0 5,0	0,009 0,008 0,008	0,014	29 28 28	33	0,0445 0,032 0,025	0,063	79 76 74	82
6,3 8,0 10,0	0,008 0,008 0,01	0,014	28 28 30	33	0,02 0,016 0,016	0,032	72 70 70	76
12,5 16,0 20,0	0,0125 0,016 0,0196	0,014	32 34 36	39	0,016 0,016 0,016	0,028	70 70 70	75
25,0 31,0 40,0	0,025 0,0315 0,04	0,028	38 40 42	45	0,016 0,016 0,016	0,028	70 70 70	75
50,0 63,0 80,0	0,05 0,063 0,08	0,056	44 46 48	51	0,016 0,016 0,016	0,028	70 70 70	75
Кориговані і еквіваленти і кориговані значення та їх рівні	0,014		33		0,28		75	

*СН 3044-0, ДСН 3.3.6.039-99

Додаток 5

Допустимі параметри електромагнітних неіонізуючих випромінювань і
електростатичного поля *

Види поля	Допустимі параметри поля		Допустима поверхнева щільність потoku енергії (інтенсивність потоку енергії), Вт/м ²
	за електричною складовою (E), В/м	за магнітною складовою (H), А/м	
Напруженість електромагнітного поля 60 кГц до 3 МГц 3 МГц до 30 МГц 30 МГц до 50 МГц 50 МГц до 300 МГц 300 МГц до 300 ГГц	50 20 10 5 -	5 - 0,3 - -	10 Вт/м ²
електромагнітне поле оптичного діапазону в ультрафіолетовій частині спектру: УФ-С (220-280 нм) УФ-Б (280-320 нм) УФ-А (320-400 нм), в видимій частині спектру: 400-760 нм, в інфрачервоній частині спектру: 0,76-10,0мкм			0,001 0,01 10,0 10,0 35,0-70,0
напруга електростатичного поля ВДТ			20 кВ/м

* ГДР 4131-86, ГДР 5802-91, ГН 1757-77

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

Губенко Віктор Дмитрович

«ОХОРОНА ПРАЦІ В ГАЛУЗІ»

Конспект лекцій

(для денної і заочної форм навчання спеціальності:

7.050201, 8.050201 «Менеджмент організацій»)

Редактор *М.З.Аляб'єв*

Комп'ютерне верстання *Н.М.Колісник*

План 2009, поз. 85 Л

Підп.до друку 25.02.2010

Формат 60x84 1/16

Друк на різнографі

Ум. друк. арк.7,8

Тираж – 50 пр.

Зам. №

Видавець і виготовлювач:

Харківська національна академія міського господарства,
вул. Революції, 12, Харків, 61002

Електронна адреса: rectorat@ksame.kharkov.ua

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи: ДК №731 від 19.12.2001